



Balanço Social 2012

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2012

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

Abril de 2013

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 | 28 |
| 3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO | 29 |
| 4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO | 30 |
| 5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO | 31 |
| | |
| III – ENCARGOS COM PESSOAL | 35 |
| | |
| IV – FORMAÇÃO | 37 |
| | |
| V – RELAÇÕES LABORAIS | 41 |

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 2012.

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.

O Balanço Social, previsto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e elaborado anualmente no primeiro trimestre reportando-se os seus dados a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior tem como finalidade a publicitação de indicadores de gestão, visando a transparência das ações de um organismo e consubstanciando uma ferramenta de gestão possibilitador da efetivação de um planeamento cuidado e criterioso para uma gestão eficaz e por objetivos, nomeadamente ao nível da gestão de recursos humanos e financeiros como base para decisões futuras assentes em critérios de eficácia, eficiência, economia e excelência.

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 2012, 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.

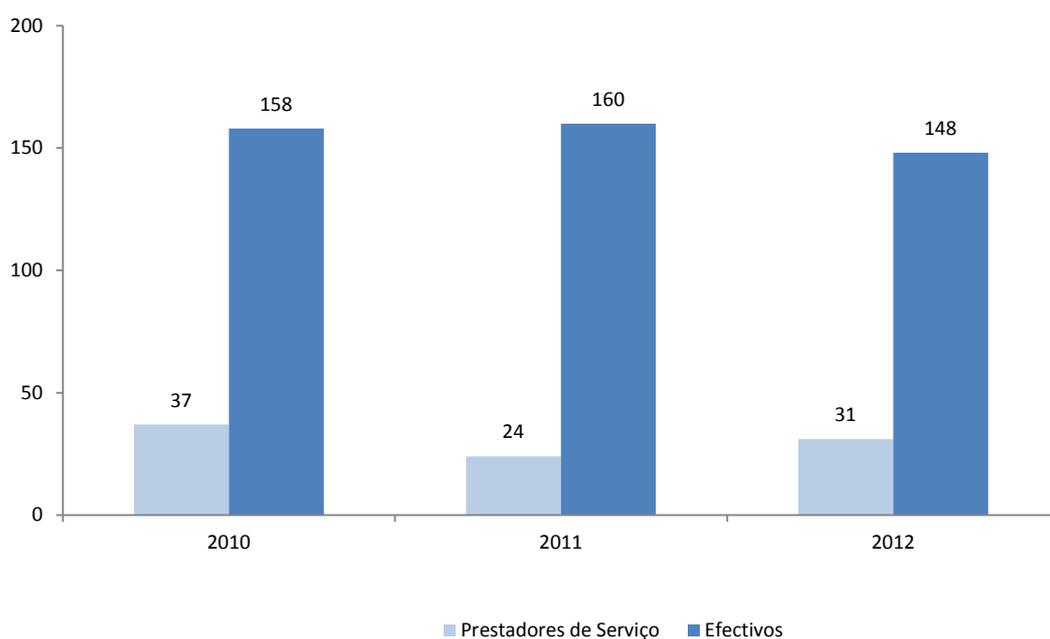
Assim, pese embora, em 2012, a exemplo do que sucedeu em anos anteriores, se tenha verificado um decréscimo do número total de recursos humanos efetivos fundamentado pelo agravamento da situação sócio económica do país, bem como pelos constrangimentos orçamentais impostos, procurou-se reforçar o quadro 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).

I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. era, no final de 2012, composto por um universo de 179 colaboradores em exercício de funções, de entre os quais 148 trabalhadores efetivos e 31 colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços (modalidade de avença).

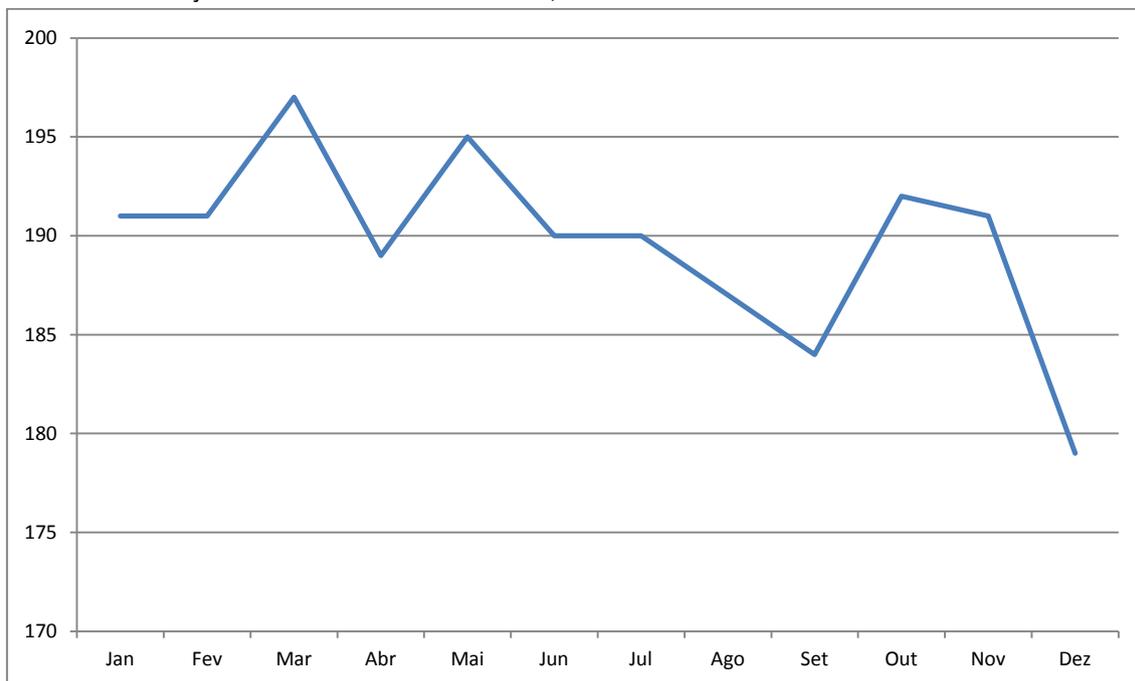
Verificou-se, face ao ano anterior, um decréscimo, em termos globais, do número de colaboradores, apesar de se ter registado um ligeiro aumento em regime de contrato de prestação de serviços, o que, na prática, possibilitou colmatar as necessidades de recursos para o cumprimento das atribuições do INAC, I.P.. É sobretudo nas áreas técnicas especializadas que a necessidade de recursos humanos se apresenta mais premente, uma vez que estas áreas se caracterizam pela necessidade de colaboradores com um grau de especialização e conhecimentos técnicos que só se encontram fora do âmbito da Administração Pública [com efeito, são várias as atividades que carecem de ser desenvolvidas por técnicos detentores de know how especializado, 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 (2010-2012)



A variação do número de efetivos ao longo do ano deveu-se em larga escala à igual variação do n.º de colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços (modalidade de avença).

Gráfico 2 – Evolução do número de colaboradores, durante o ano de 2012



De acordo com o gráfico 2, podemos verificar que as maiores flutuações em termos de número de colaboradores ocorreram entre os meses de fevereiro e junho e entre setembro e novembro registando-se no entanto um claro decréscimo do número de colaboradores.

Em 2012, assistiu-se a uma diminuição de cerca de 7,5% do número de colaboradores do INAC, I.P, o que traduz, em termos efetivos, a perda de 12 colaboradores, sendo que, considerando também os prestadores de serviço, em termos globais a redução foi de 3%. Verificou-se, uma vez mais, que a tendência dos últimos anos se mantém, ou seja, existe uma clara diminuição do número de efetivos, pese embora os esforços realizados em termos de recrutamento.

1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1.1. Relação Jurídica de Emprego

No universo dos colaboradores do INAC, I.P. existem diferentes relações jurídicas de emprego. Os 148 colaboradores existentes a 31 de dezembro de 2012 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

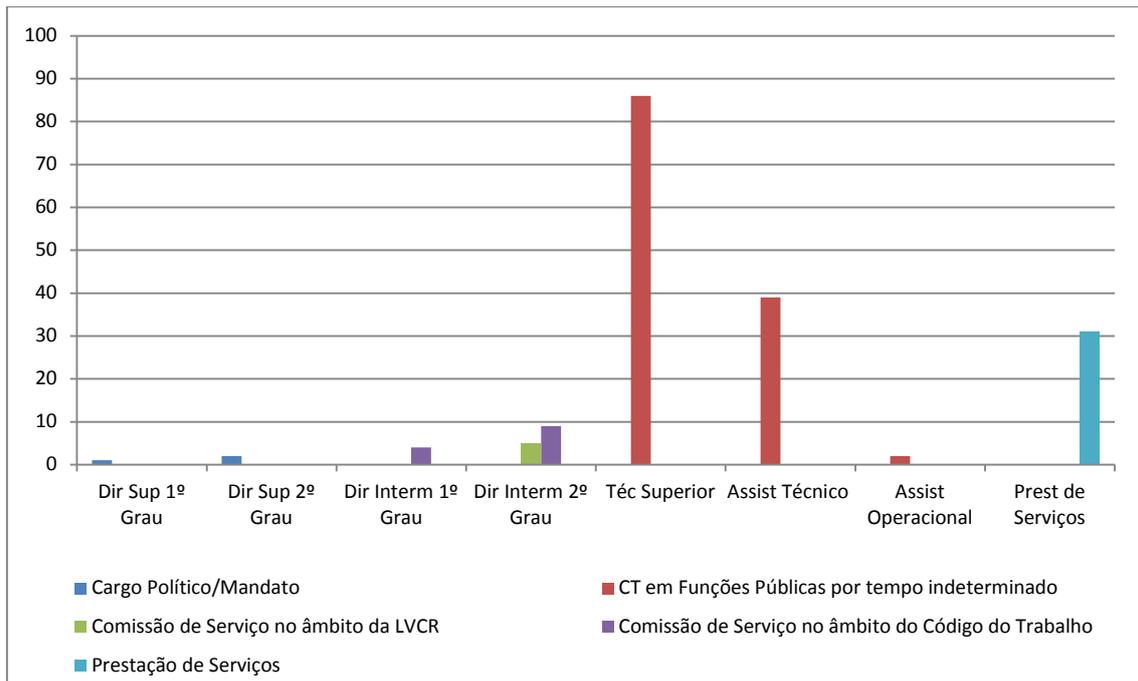
- 3 colaboradores por Mandato (membros do Conselho Diretivo);
- 127 Efetivos em regime de Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- 5 Efetivos em regime de Comissão de Serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações;
- 13 Efetivos em regime de Comissão de Serviço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

A 31 de Dezembro encontravam-se, ainda, a colaborar com o INAC, IP, 31 prestadores de serviço, em regime de avença, perfazendo um total de 179 colaboradores.

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

| | Cargo Político/Mandato | 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 | | | | 4 | | 4 |
| Dir. Interm 2º Grau | | | 5 | 9 | | 14 |
| Téc. Superior | | 86 | | | | 86 |
| Assist. Técnico | | 39 | | | | 39 |
| Assist. Operacional | | 2 | | | | 2 |
| Prest. De Serviços | | | | | 31 | 31 |
| Total | 3 | 127 | 5 | 13 | 31 | 179 |

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



As comissões de serviço para o exercício de funções de dirigente, celebradas ao abrigo do contrato de trabalho, mantêm-se em vigor.

1.2. Distribuição dos Efetivos por Unidade Orgânica

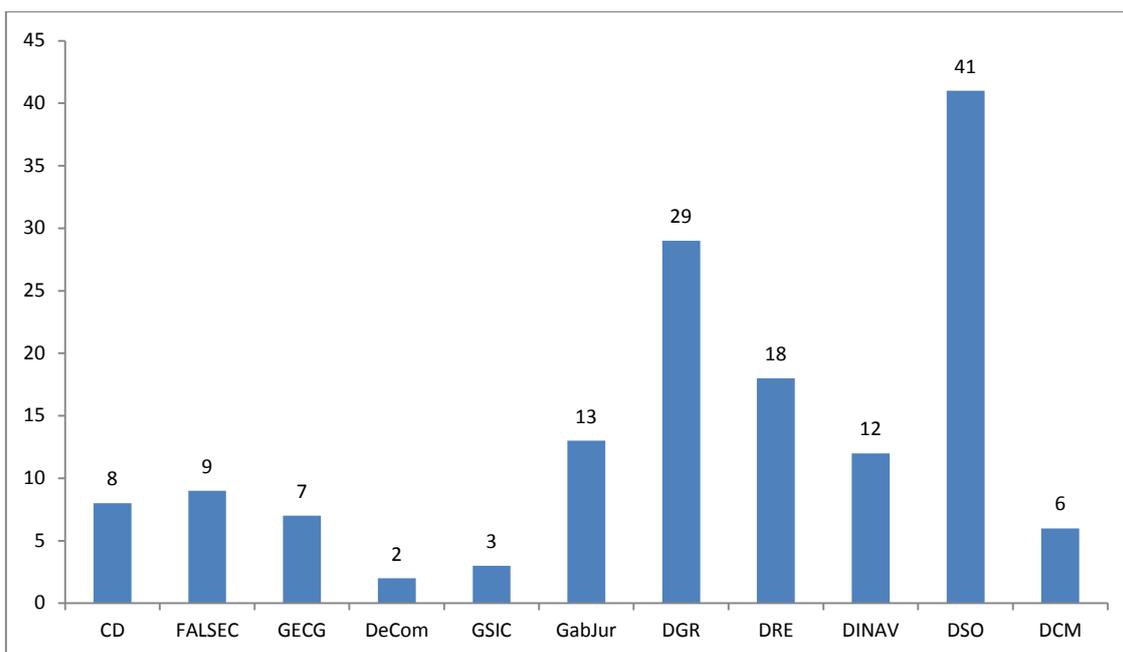
A 31 de Dezembro de 2012, o INAC, I.P. dispunha de 148 colaboradores distribuídos por órgãos sociais, Direções, Gabinetes e Departamentos, conforme demonstrado no quadro e gráfico seguintes:

Quadro 2 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

| Unidades Orgânicas | | Efetivos |
|--|--------|------------|
| Conselho Diretivo | CD | 8 |
| Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil | FALSEC | 9 |
| Gabinete de Estudos e Controlo de Gestão | GECG | 7 |
| Departamento de Comunicação | DeCom | 2 |
| Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações | GSIC | 3 |
| Gabinete Jurídico | GabJur | 13 |
| Direção de Gestão de Recursos | DGR | 29 |
| Direção de Regulação Económica | DRE | 18 |
| Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea | DINAV | 12 |
| Direção de Segurança Operacional | DSO | 41 |
| Direção de Certificação Médica | DCM | 6 |
| Total de Efetivos | | 148 |

Considerando o quadro 2, verifica-se que são duas as unidades orgânicas que englobam o maior número de colaboradores, a Direção de Segurança Operacional e a Direção de Gestão de Recursos representando cerca de 47% do universo do INAC, I.P., com 70 trabalhadores. No polo oposto encontram-se o Departamento de Comunicação, e o Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações unidades orgânicas com apenas 2 e 3 respetivamente, representando apenas 3% do total dos 148 trabalhadores do Instituto.

Gráfico 4 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

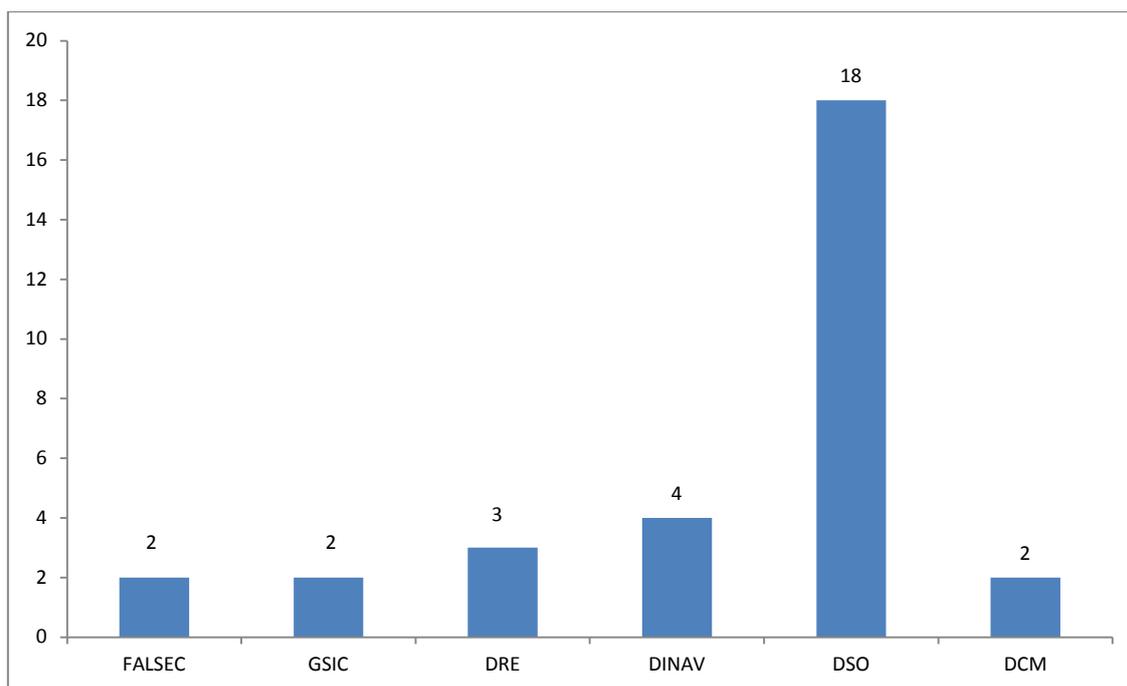


Para além dos 148 colaboradores o INAC, IP, dispõe ainda da colaboração de técnicos especializados que prestam serviços em regime de avença sendo que estes se encontram, na sua maioria, a colaborar com a Direção de Segurança Operacional (DSO). De facto cerca de 58% dos prestadores de serviço, em regime de avença estão afetos à DSO. O recurso a prestadores de serviço é justificado pelas atribuições das diferentes áreas, as quais revelam a necessidade de profissionais altamente especializados do sector da aviação civil (pilotos de linha aérea, técnicos de manutenção de aeronaves, a, controladores de tráfego aéreo), e por ausência de recursos na Administração Pública com estas especificidades.

Quadro 3 – Distribuição de Avenças por Unidade Orgânica

| Unidades Orgânicas | | Efetivos |
|--|--------|-----------|
| Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil | FALSEC | 2 |
| Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações | GSIC | 2 |
| Direção de Regulação Económica | DRE | 3 |
| Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea | DINAV | 4 |
| Direção de Segurança Operacional | DSO | 18 |
| Direção de Certificação Médica | DCM | 2 |
| Total de Prestadores de Serviço | | 31 |

Gráfico 5 – Distribuição de Avenças por Unidade Orgânica



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, tem 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 que 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 2012, os 179 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

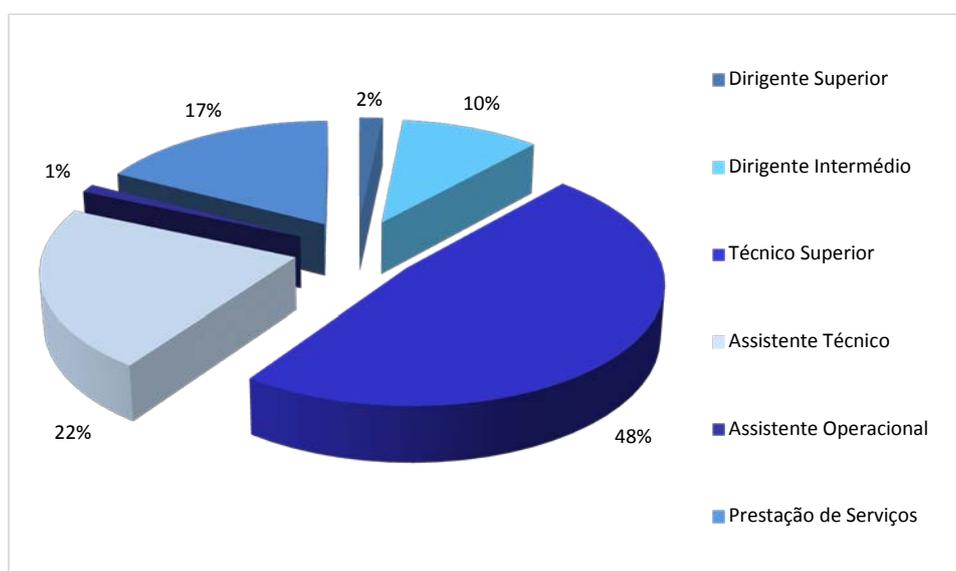
| Grupo de Pessoal | Total |
|------------------------|------------|
| Dirigente Superior | 3 |
| Dirigente Intermédio | 18 |
| Técnico Superior | 86 |
| Assistente Técnico | 39 |
| Assistente Operacional | 2 |
| Prestação de Serviços | 31 |
| Total | 179 |

O grupo profissional com maior predominância permanece, a exemplo de 2011, o dos Técnicos Superiores, com um peso de cerca de 48% do total de colaboradores do INAC. I.P. apesar de ter decrescido. No polo oposto encontra-se o grupo dos Assistentes Operacionais, o qual representa apenas cerca de 1% do universo em análise. O grupo dos Assistentes Técnicos manteve a representatividade do ano anterior.

Por sua vez o grupo dos Dirigentes (Dirigentes Superiores e Intermédios) sofreu um decréscimo de 5 efetivos em relação a 2011.

De salientar, ainda, o aumento do número de colaboradores em regime de prestação de Serviços (avenças), o que em 2012 representou, face ao ano anterior, um aumento de cerca de 29%.

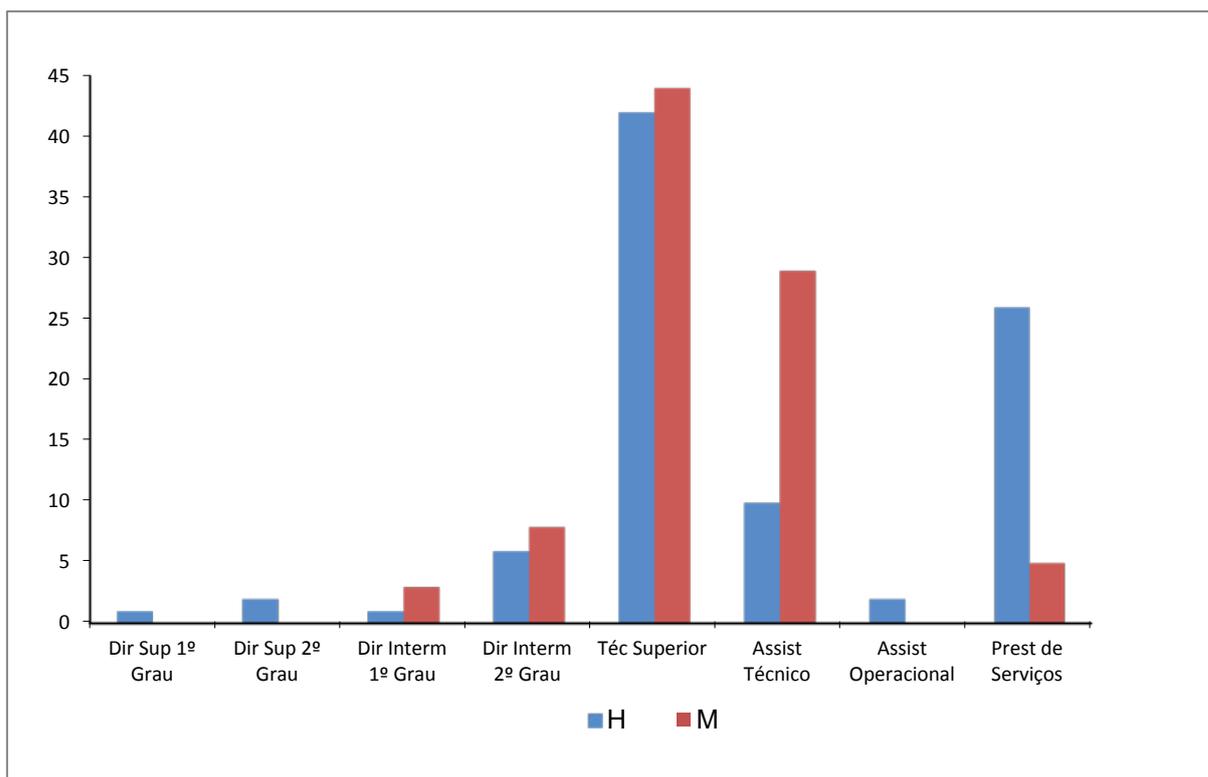
Gráfico 6 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal



No que diz respeito à distribuição dos colaboradores por género, verifica-se uma maior predominância do sexo feminino em termos globais, por categoria, com exceção do grupo dos prestadores de serviço onde existe a predominância do sexo masculino .

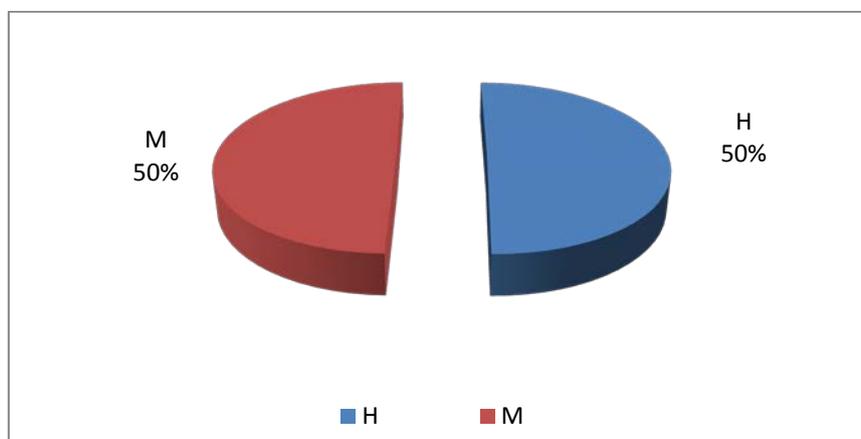
No entanto, e contabilizados os 179 colaboradores do INAC, existe uma diferença sem qualquer significado, ou seja, apenas de 1 colaborador, pelo que 2012 se caracteriza pelo equilíbrio de géneros.

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



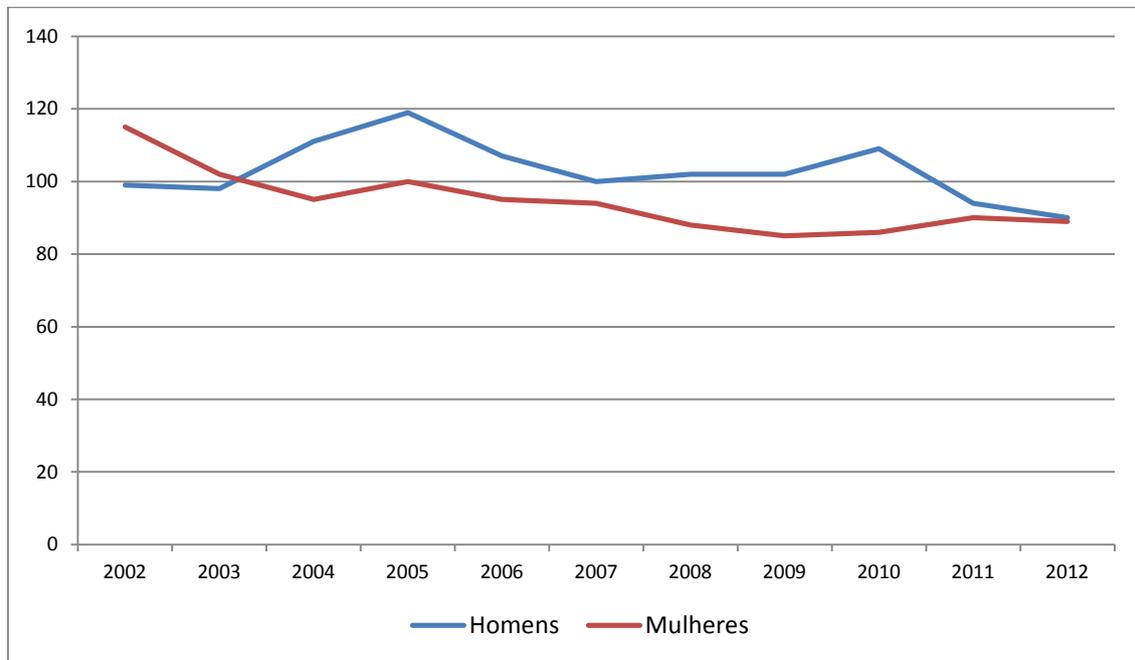
Ao analisarmos a distribuição por género, verifica-se que o total de colaboradores do sexo masculino é de 90 efetivos, sendo o sexo feminino representado por 89 efetivos.

Gráfico 8 – Efetivos segundo o género



Ainda que se registre uma prevalência do sexo masculino desde 2003, o número de colaboradores tem vindo a convergir, sendo que desde 2011 os valores apresentados revelam-se muito aproximados entre os dois géneros.

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



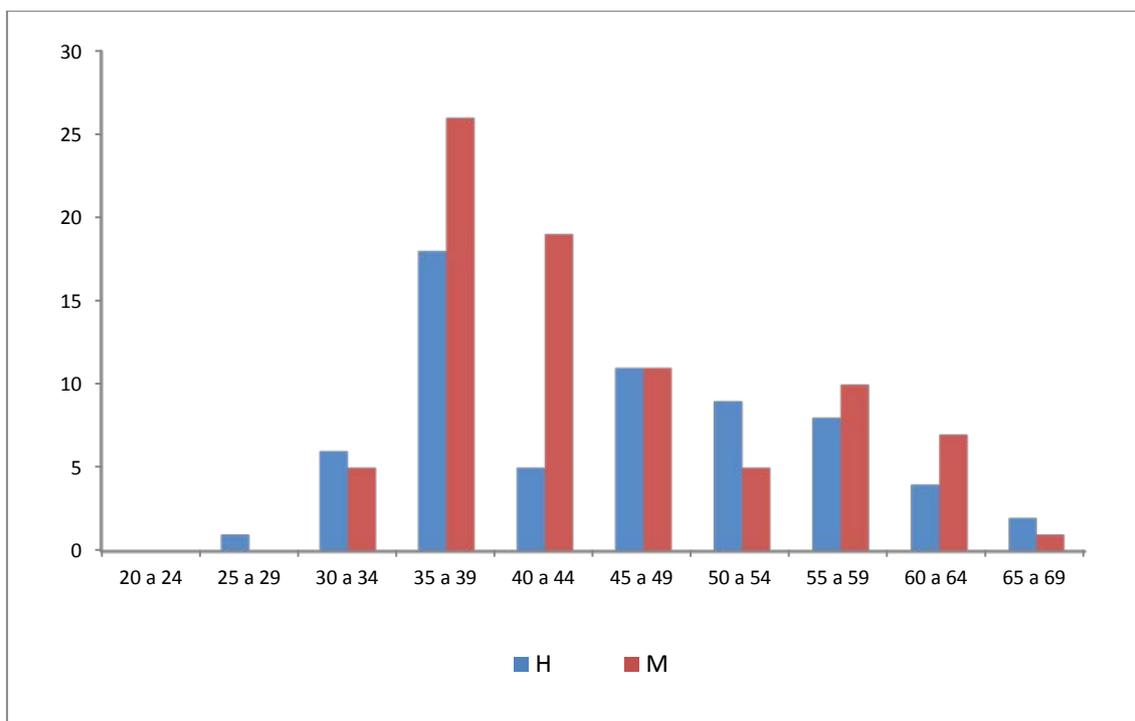
2. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de Dezembro de 2012, 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 | 6 | 5 | 11 |
| 35 a 39 | 18 | 26 | 44 |
| 40 a 44 | 5 | 19 | 24 |
| 45 a 49 | 11 | 11 | 22 |
| 50 a 54 | 9 | 5 | 14 |
| 55 a 59 | 8 | 10 | 18 |
| 60 a 64 | 4 | 7 | 11 |
| 65 a 69 | 2 | 1 | 3 |
| Total | 64 | 84 | 148 |

Gráfico 10 – Efetivos segundo a estrutura etária



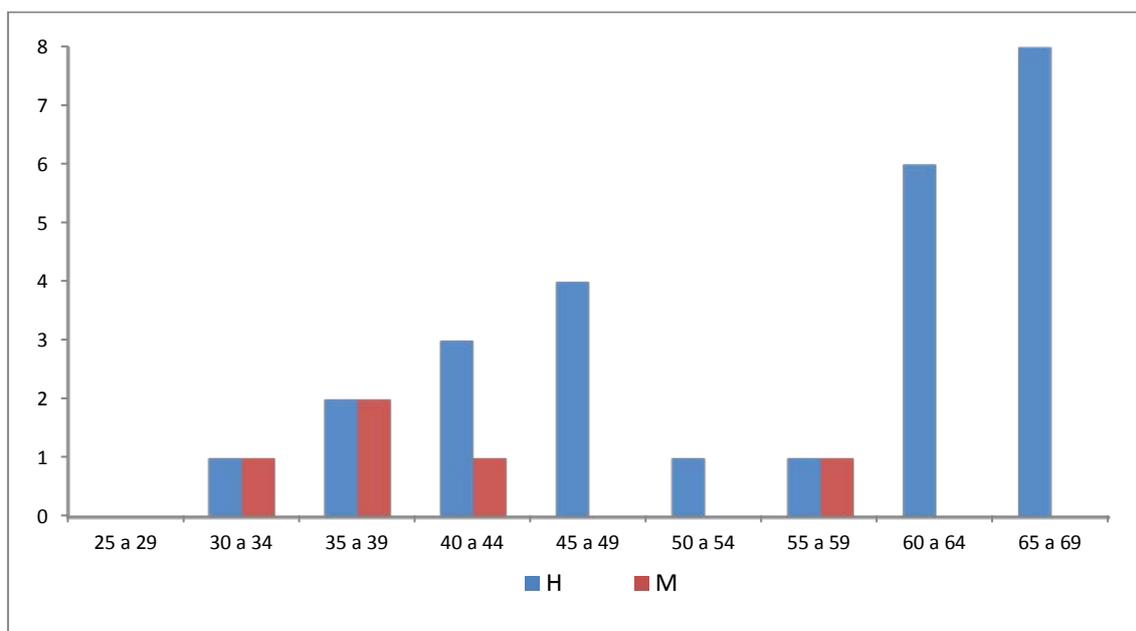
Da análise do quadro e gráfico *supra*, verifica-se que o maior número de efetivos, se encontra nas faixas etárias entre os 35 e os 49 anos, com uma representatividade de cerca de 57% do total do universo de colaboradores do INAC, I.P. sendo na sua maioria mulheres.

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 | | | 0 |
| 30 a 34 | 1 | 1 | 2 |
| 35 a 39 | 2 | 2 | 4 |
| 40 a 44 | 3 | 1 | 4 |
| 45 a 49 | 4 | | 4 |
| 50 a 54 | 1 | 0 | 1 |
| 55 a 59 | 1 | 1 | 2 |
| 60 a 64 | 6 | | 6 |
| 65 a 69 | 8 | | 8 |
| Total | 26 | 5 | 31 |

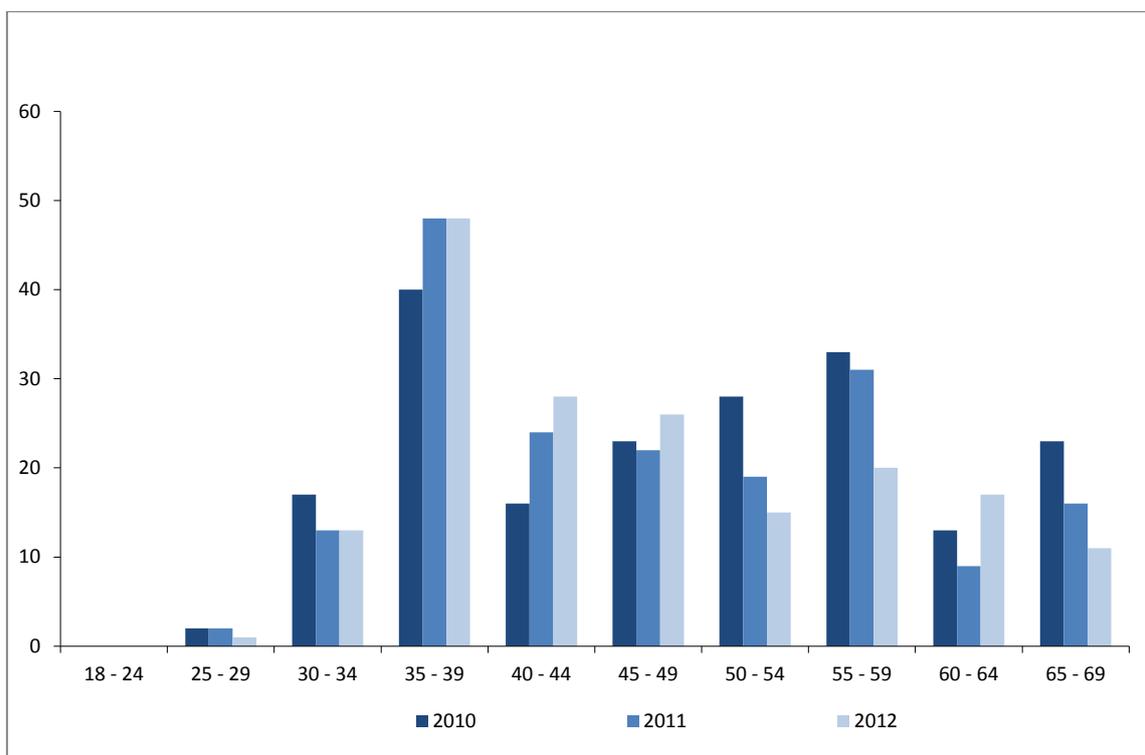
Gráfico 11 – Avenças segundo a estrutura etária



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 face ao ano anterior registou-se uma diminuição dos colaboradores nos escalões etários entre os 50 e os 59 anos. De registar um ligeiro aumento dos colaboradores na faixa dos 40 aos 49 anos, bem como um aumento na faixa dos 60 aos 64 anos de idade, em virtude da contabilização dos prestadores de serviço, para esta análise.

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

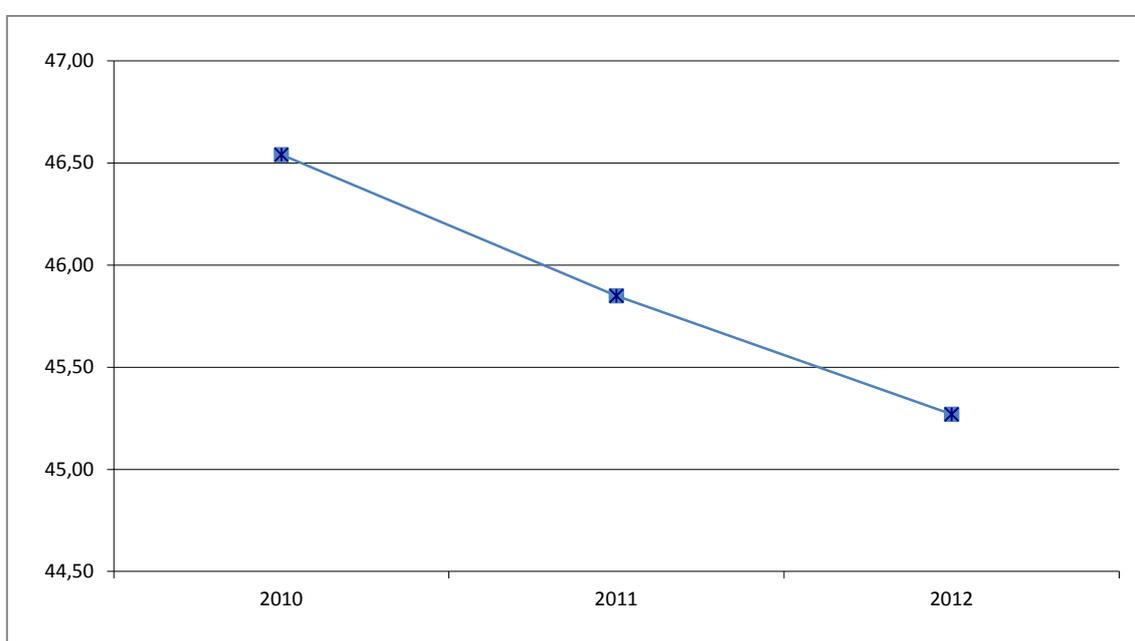
| | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| Média de Idades | 46,54 | 45,85 | 45,27 |

Indicador:

Nível médio de idades = 45,27

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

Gráfico 13 – Evolução do nível médio etário



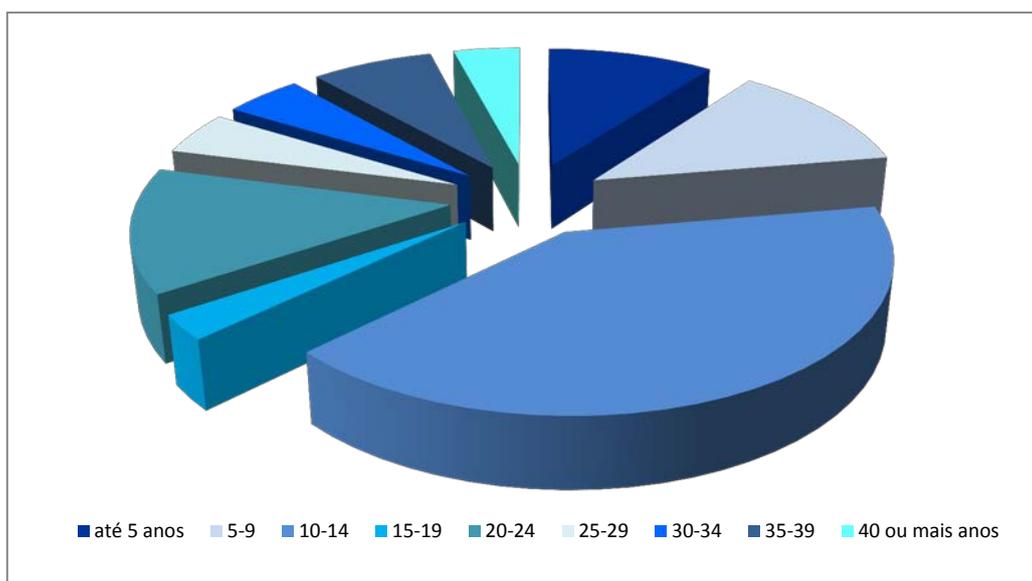
Em 2012, registou-se um decréscimo do nível médio de idades uma vez que não foram considerados nesta análise os prestadores de serviço. Esta diminuição pode ser explicada pelo aumento do número de colaboradores na faixa etária dos 35 aos 39 anos, como havia sido verificado antes.

Relativamente aos colaboradores em regime de avença, o nível médio de idades em 2012 era de 53 anos ou seja, um nível médio superior em cerca de 8 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 148 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



Dos 148 trabalhadores, 60 detinham entre 10 a 14 anos de antiguidade e 20 detinham uma antiguidade entre 20 a 24 anos, o que corresponde a cerca de 40% e 14%, respetivamente, do universo dos colaboradores. Do universo em análise 63% detém uma antiguidade abaixo dos 14 anos e, acima dos 30 anos de serviço encontram-se cerca de 16% dos colaboradores.

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.

Em termos de nível médio de antiguidade, verifica-se não existir, nos três últimos anos grandes flutuações.

Quadro 8 – Evolução do nível médio de Antiguidade

| Ano | Nível Médio de Antiguidade |
|------|----------------------------|
| 2010 | 16,05 |
| 2011 | 15,72 |
| 2012 | 16,43 |

Indicador:

Nível médio de Antiguidade = 16,43

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

4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

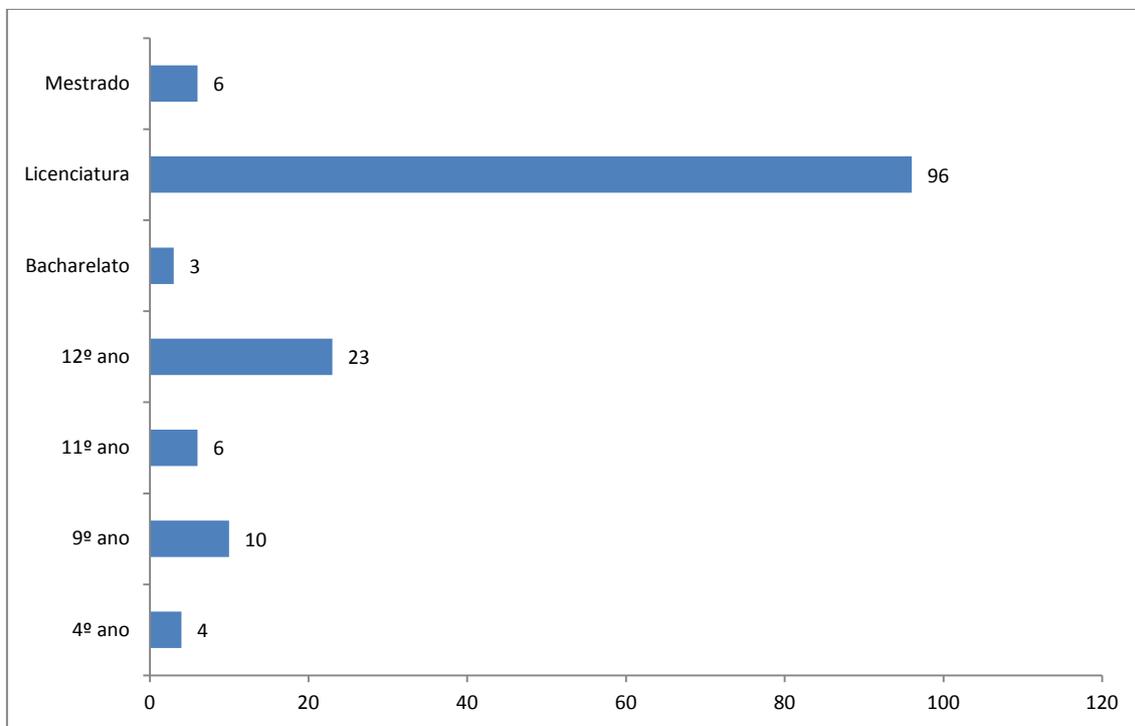
A 31 de Dezembro de 2012, 4 dos 148 efetivos a prestar funções no INAC, I.P. tinham benefício de redução fiscal em virtude de possuírem deficiência, o que corresponde a cerca de 3 % do total dos trabalhadores.

Estes colaboradores, dois do sexo feminino e dois do sexo masculino, inserem-se no grupo profissional dos Técnico Superior, com idades superiores a 40 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Quanto às habilitações literárias, os colaboradores do INAC, I.P., em 2012 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

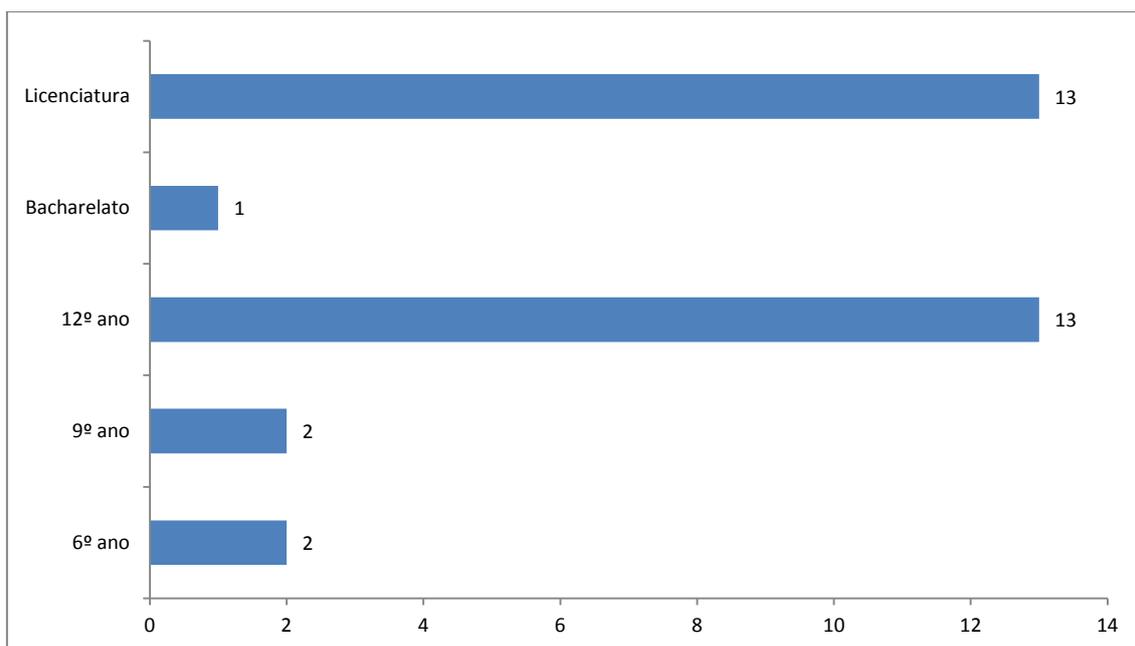
Gráfico 15 – Distribuição dos Efetivos segundo as Habilitações Literárias



A exemplo dos anos anteriores, verificou-se em 2012, uma vez mais, uma clara predominância de trabalhadores detentores do grau de licenciatura, representando cerca de 64% dos colaboradores do INAC, I.P.. Verifica-se a tendência para o aumento do nível de qualificação dos recursos humanos como forma de melhor cumprir com o objetivos e missão do Instituto.

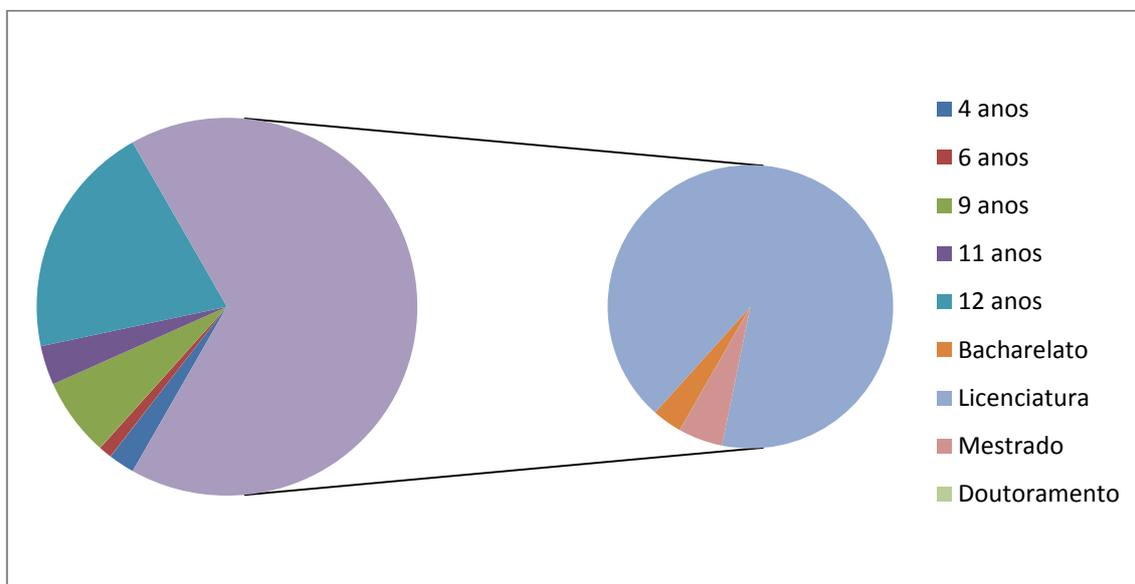
Relativamente aos colaboradores em regime de prestação de serviços e considerando o gráfico *infra*, verifica-se que os colaboradores que possuem licenciatura bem como os que possuem o 12.º ano de escolaridade são em igual número, com uma representatividade total de cerca de 84%. Face às especificidades 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



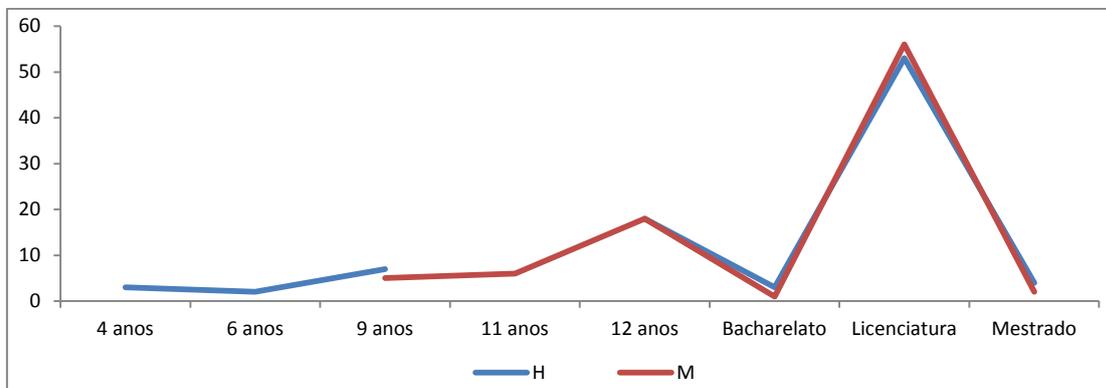
Indicador:

Índice de Formação Superior = 66%

Índice de Formação Superior = $\frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efetivos a 31/12}} \times 100$

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 = 66%

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

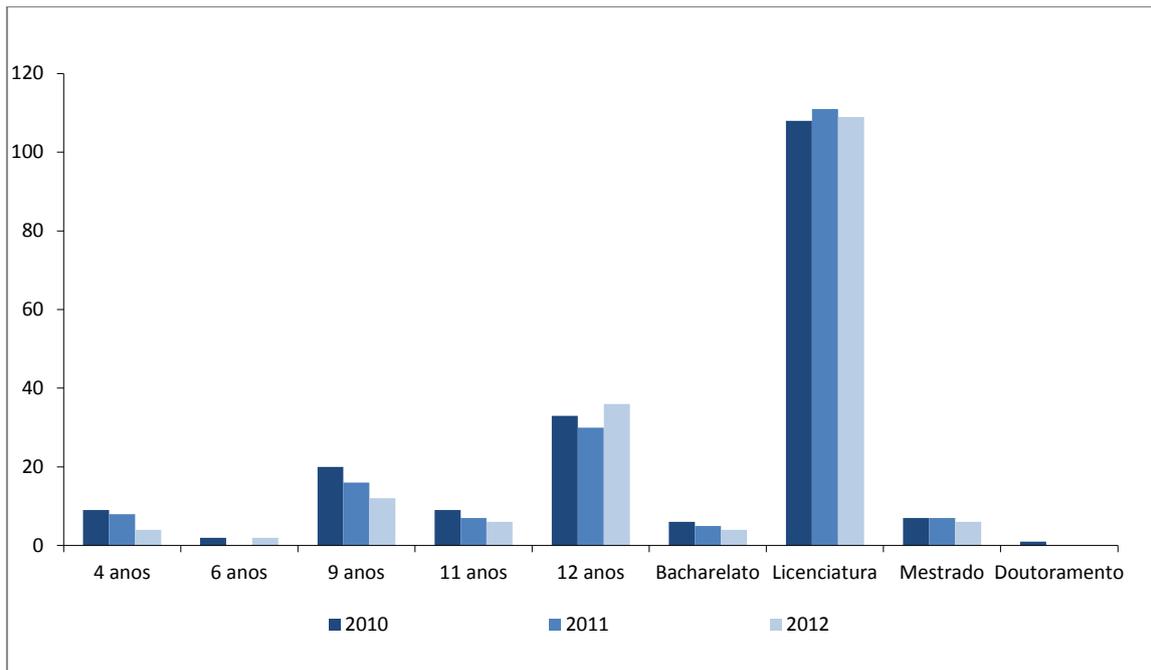
Índice de Formação Superior Mulheres = 66%

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 decréscimo em todos os níveis habilitacionais, com exceção no nível correspondente ao 12^a ano, onde se registou um ligeiro aumento.

De salientar que o grau académico de Mestre também apresentou um ligeiro decréscimo, e verifica-se a não existência de efetivos detentores de Doutoramento.

Gráfico 19 – Evolução dos Efetivos segundo Habilitações Literárias



II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

1. MOBILIDADE

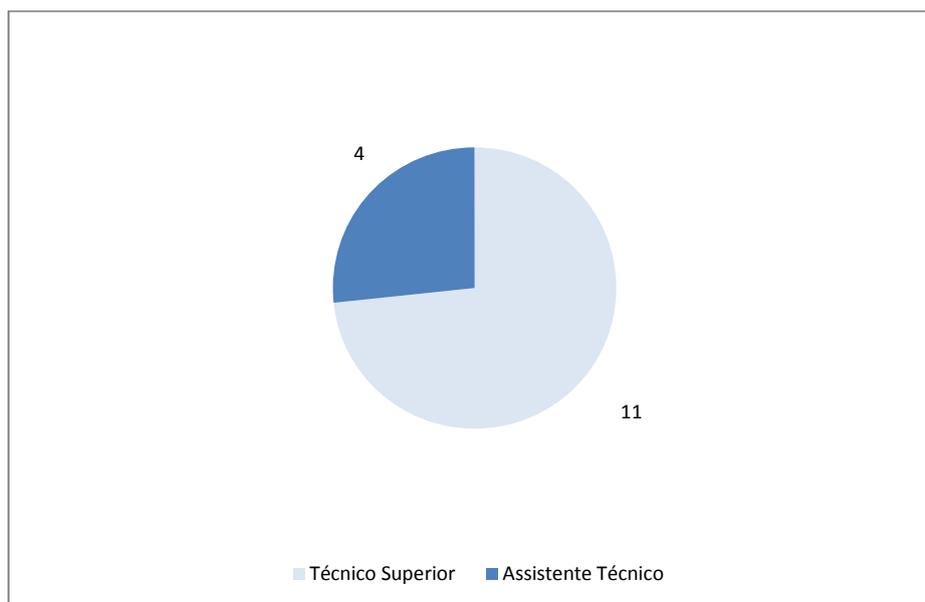
1.1. Admissões

Ao longo de 2012 registaram-se um total de 15 entradas no INAC,I.P. de Técnicos Superiores (11) e Assistentes Técnicos (4), sendo que destes 15, 8 foram recrutados através da figura da mobilidade interna.

Quadro 9 – Entradas por Grupo Profissional

| Entradas por Grupo Profissional | Efetivos |
|---------------------------------|----------|
| Técnico Superior | 11 |
| Assistente Técnico | 4 |

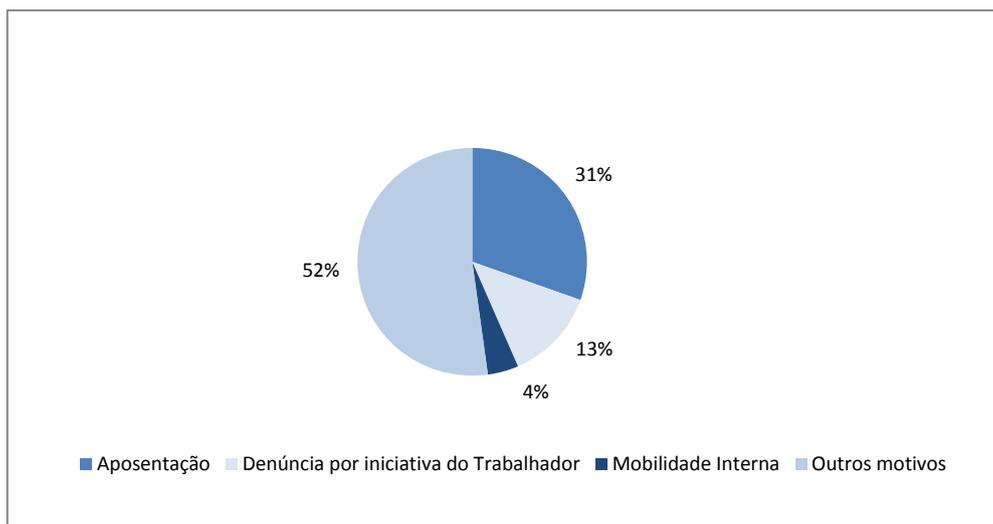
Gráfico 20 – Entradas por Grupo Profissional



1.2. Saídas

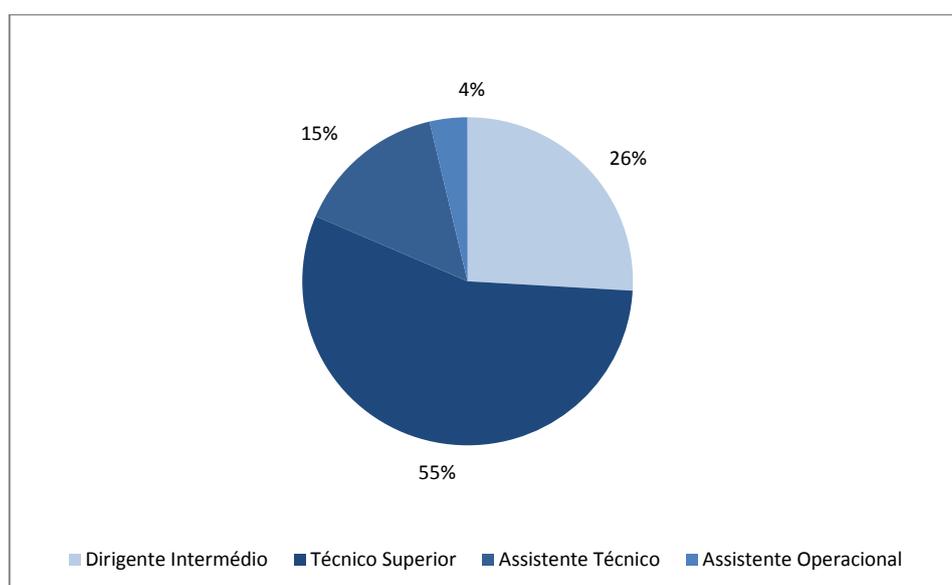
Em 2012, foram verificadas 27 saídas de colaboradores, dos quais 5 que se encontravam a exercer funções em comissão de serviço, ou seja 5 dirigentes. Saíram ainda 22 colaboradores 7 dos quais por motivo de aposentação e os restantes por outros motivos diversos como denúncia (por iniciativa do trabalhador) mobilidade interna e ainda outros motivos, entre os quais início de licença sem vencimento, fim da situação de mobilidade, procedimento concursal e cessação de comissão normal.

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

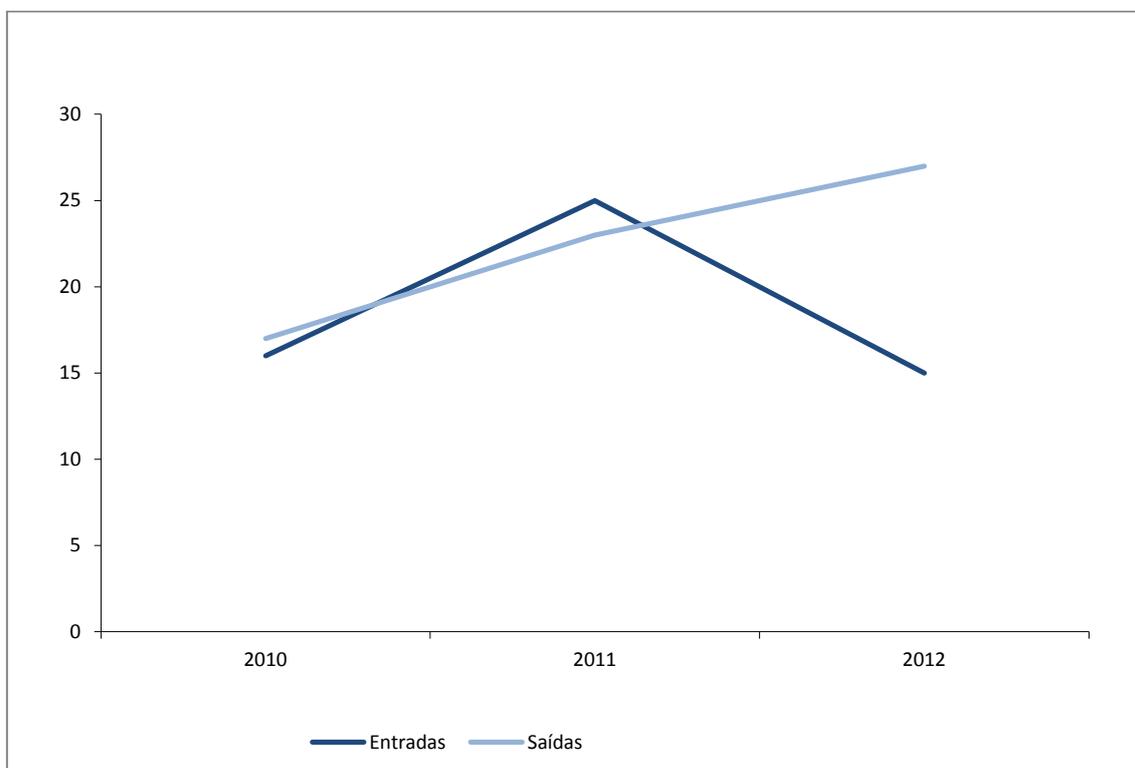


O número mais elevado de saídas registou-se no grupo de pessoal dos Técnicos Superiores, que representam cerca de 55% do total das saídas.

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que das 27 saídas ocorridas, 17 foram de colaboradores do sexo masculino e 10 do sexo feminino.

Considerando o número de entradas e saídas registadas, no decurso de 2012 verificou-se um saldo negativo (-12) sendo evidente a diferença entre os movimentos. Relativamente a anos anteriores, mantém-se a tendência negativa, ao contrário do que sucedeu em 2011. Existe em 2012, e considerando os trabalhadores com vínculo, um saldo negativo de 12 colaboradores. Analisando em termos globais, considerando o universo total dos colaboradores em 2011 e 2012 (avenças incluídas) a tendência mantém-se registando-se um saldo negativo de 5 colaboradores. Com efeito após o que parecia ser a inversão da tendência dos últimos anos em 2011, no decurso de 2012, registou-se novamente o decréscimo das entradas face à perda de recursos humanos.

Gráfico 23 – Movimentos de Pessoal nos últimos três anos



1.3. Ocupação de postos de trabalho

Ao longo de 2012, procedeu-se à abertura de procedimentos concursais para a ocupação de 10 postos de trabalho. Destes 8 postos não foram ocupados por procedimento concursal improcedente e os restantes 2 postos mantêm-se por ocupar pelo facto do procedimento se encontrar, ainda à data de 31.12.2012, em desenvolvimento.

Dos restantes postos de trabalho previstos e não ocupados, 54 mantiveram-se 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 | 8 | | |
| Técnico Superior | 38 | 8 | 2 |
| Assistente Técnico | 6 | | |
| Assistente Operacional | 2 | | |

De salientar, no entanto, que 4 postos de trabalho que se encontravam ocupados por colaboradores em regime de mobilidade interna, ou seja, com uma ocupação por um prazo máximo de 18 meses, passaram a constar como definitivamente ocupados uma vez que estas 4 mobilidades internas foram sujeitas à consolidação definitiva da mobilidade, passando os referidos 4 colaboradores para o Mapa de Pessoal do INAC, I.P..

2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

No decurso de 2012, foram 3 os colaboradores cuja situação foi alterada, sendo 1 Técnico Superior, por motivos de conclusão de Procedimento Concursal e 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico, por motivo de consolidação da mobilidade na categoria.

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

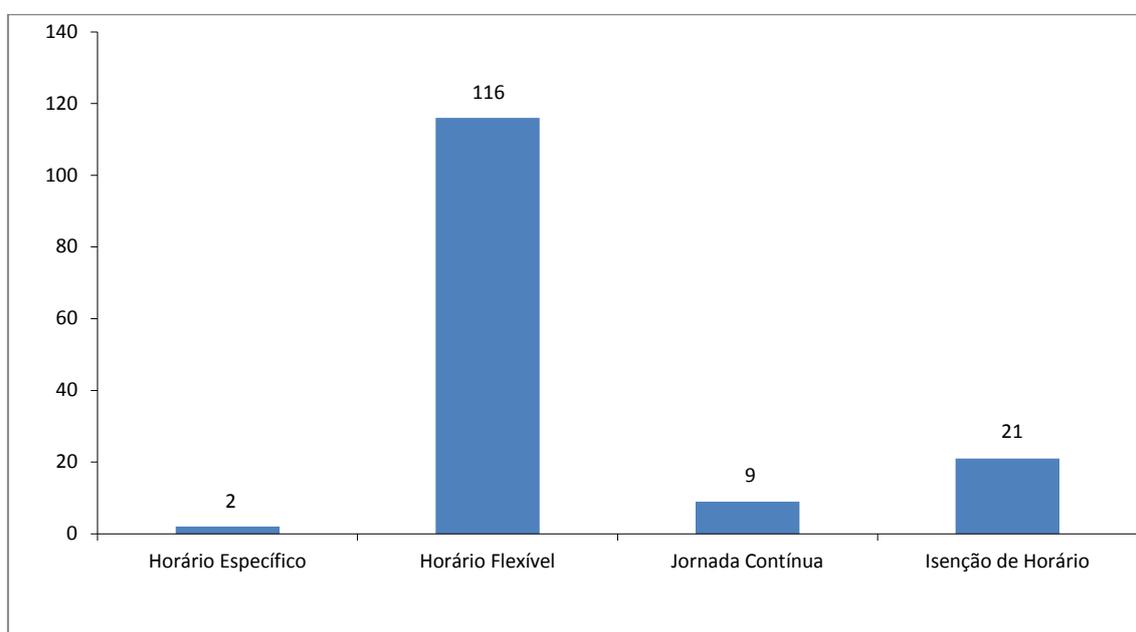
3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 |
|--------------------|------------------|------------------|--------------------|
| 2 | 116 | 9 | 21 |

Gráfico 24 – Modalidades de horário



Da análise de dados referente às modalidades de horário de trabalho, verifica-se uma clara predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime do horário flexível, cerca de 78%, seguido dos trabalhadores com isenção de horário, jornada contínua e horário específico.

O horário flexível corresponde 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 específico.

Outra exceção ao horário normal de funcionamento é o horário de jornada contínua, o qual é praticado pela 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 pode ser autorizado casuisticamente.

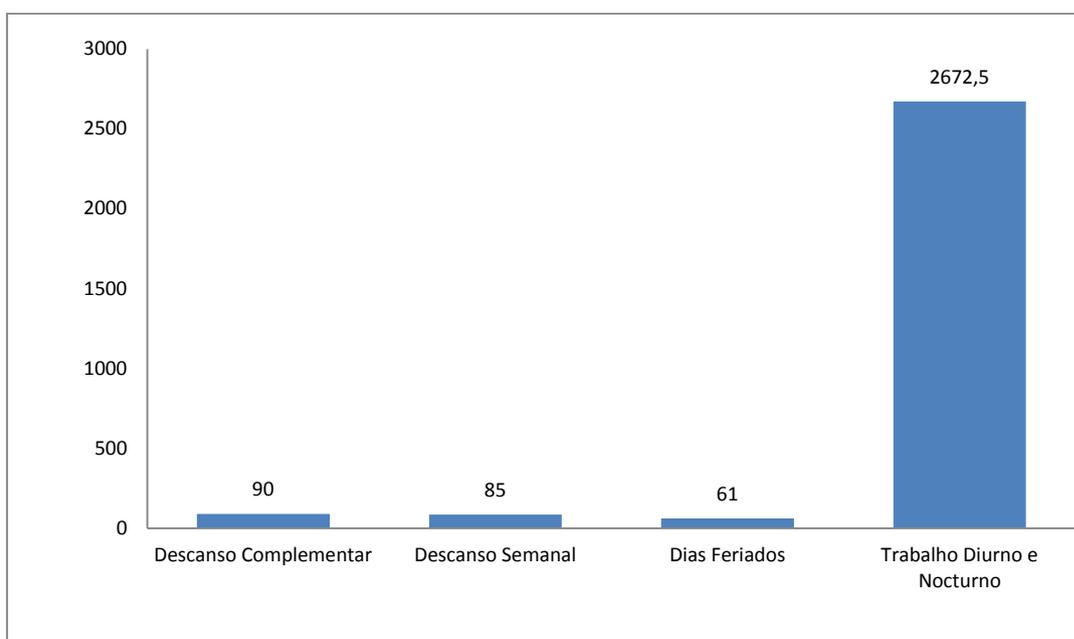
Quanto ao horário de trabalho em regime de isenção, este é praticado pelos detentores de cargos de chefia.

4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2012, foram prestadas 2908,5 horas de trabalho extraordinário, contabilizadas segundo a modalidade de prestação de trabalho, ou seja:

- 2672,5 horas de trabalho extraordinário (diurno e noturno);
- 90 horas de trabalho, em dias de descanso complementar;
- 85 horas de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;
- 61 horas de trabalho em dias feriado.

Gráfico 25 – Trabalho Extraordinário



A exemplo do ano anterior, em 2012 o número de horas de trabalho extraordinário apresentou um forte decréscimo, ou seja, foram realizadas apenas 2908,5 horas face às 3885 horas trabalhadas em 2011 o que se traduz numa redução de 976,5 horas, o que em termos percentuais significa uma redução de cerca de 25%. Esta redução teve maior impacto nas horas extraordinárias de trabalho diurno e noturno (com uma redução face a 2011 de cerca de 21%) e nas horas extraordinárias em dia de descanso semanal complementar (com uma redução de cerca de 79%).

Por outro lado, registou-se um aumento significativo nas horas extraordinárias em dias de descanso semanal obrigatório, onde se registou aumento de 97% face ao ano anterior, bem como nas horas extraordinárias em dia feriado que por sua vez registaram um aumento de 577%. Efetivamente em 2011 foram apenas contabilizadas 9 horas de trabalho em dia feriado, e em 2012 foram contabilizadas 61 horas.

Indicador:

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

$$\text{N.º de horas trabalháveis} = \text{n.º dias úteis} \times \text{n.º de pessoas} \times 7 \text{ horas/dia}$$

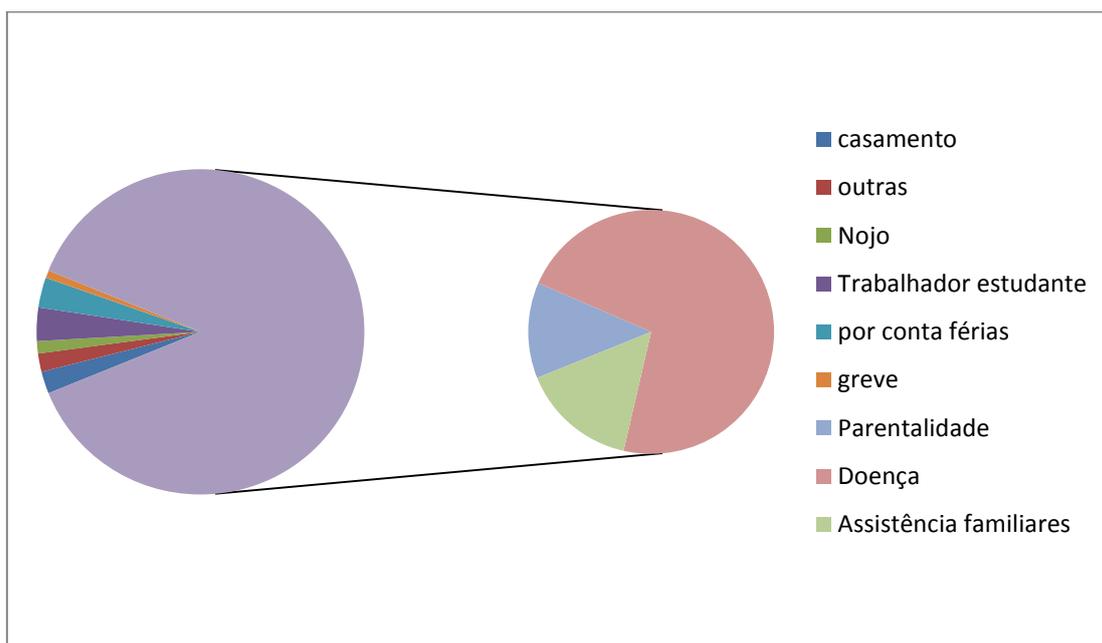
5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

Quadro 13 – Ausências ao Serviço segundo o motivo

| Motivo das Ausências | |
|--------------------------|------|
| Casamento | 41 |
| Parentalidade | 208 |
| Nojo | 23 |
| Doença | 1143 |
| Acidente em Serviço | 39 |
| Assistência a familiares | 250 |
| Trabalhador estudante | 62 |
| Por conta férias | 56 |
| Greve | 14 |

Em 2012 registou-se um total de 1870 dias de ausência ao trabalho, o que comparativamente com o ano de 2011 se traduziu na diminuição do n.º de dias de ausência em 192 dias, ou seja, uma diminuição de 9% face ao ano anterior. Do total de dias de ausência, 1601 dias foram por motivos de doença do próprio ou de familiares (assistência à família) ou em resultado de parentalidade, o que traduz um valor de 85,61% do total de ausências ocorridas, valor inferior a 2011.

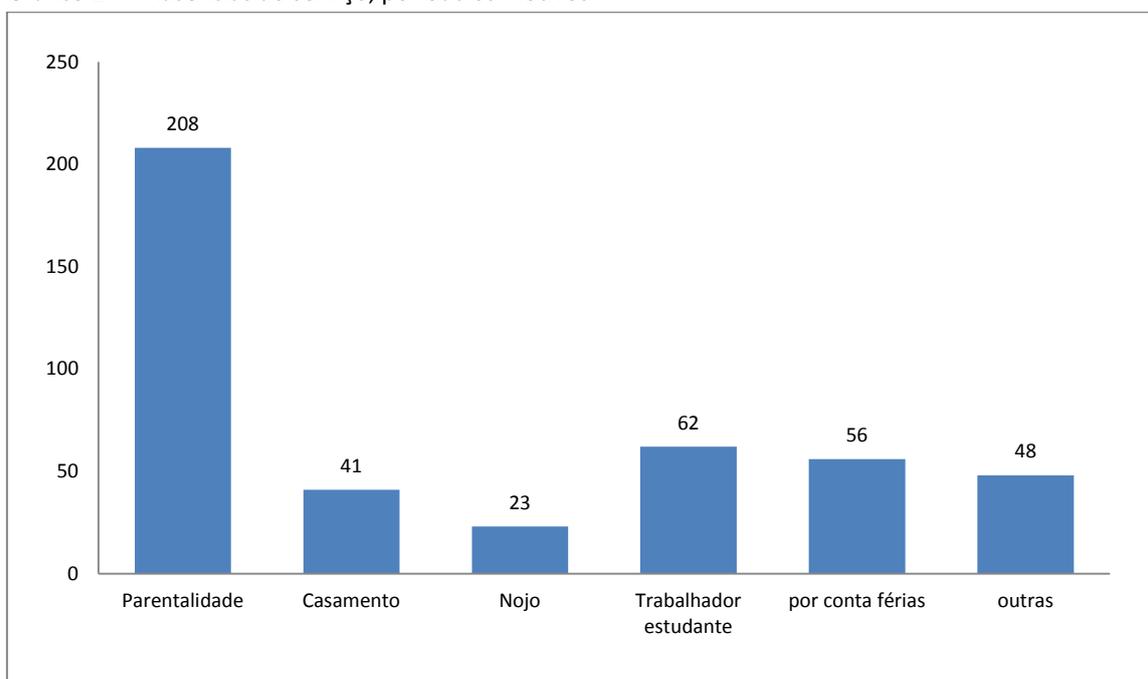
Gráfico 26 – Relação entre faltas por motivos de doenças e outros motivos de ausência



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 2012.

No que concerne às faltas motivadas por parentalidade estas ausências, representaram, em 2012 11% do total.

Gráfico 27 – Ausências ao serviço, por outros motivos



O grupo profissional com maior incidência de ausências foi o dos Técnicos Superiores com um total de 960 dias de ausência, seguido do grupo dos Assistentes Técnicos com 807 dias, valores naturais dado serem estes os grupos profissionais dominantes no universo INAC, I.P..

Taxa de Absentismo

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

Indicador:

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{N.º de dias de ausência}}{\text{Dias Úteis x Efetivos reais}} \times 100 = \frac{1870}{252 \times 148} \times 100 = 5$$

Fazendo uma análise dos últimos 3 anos, podemos concluir que o nº de dias de ausência ao serviço tem vindo a decrescer, o que se reflete, igualmente, na taxa de absentismo, conforme os gráficos *infra*.

Gráfico 28 – Ausências ao serviço triénio 2010-2012

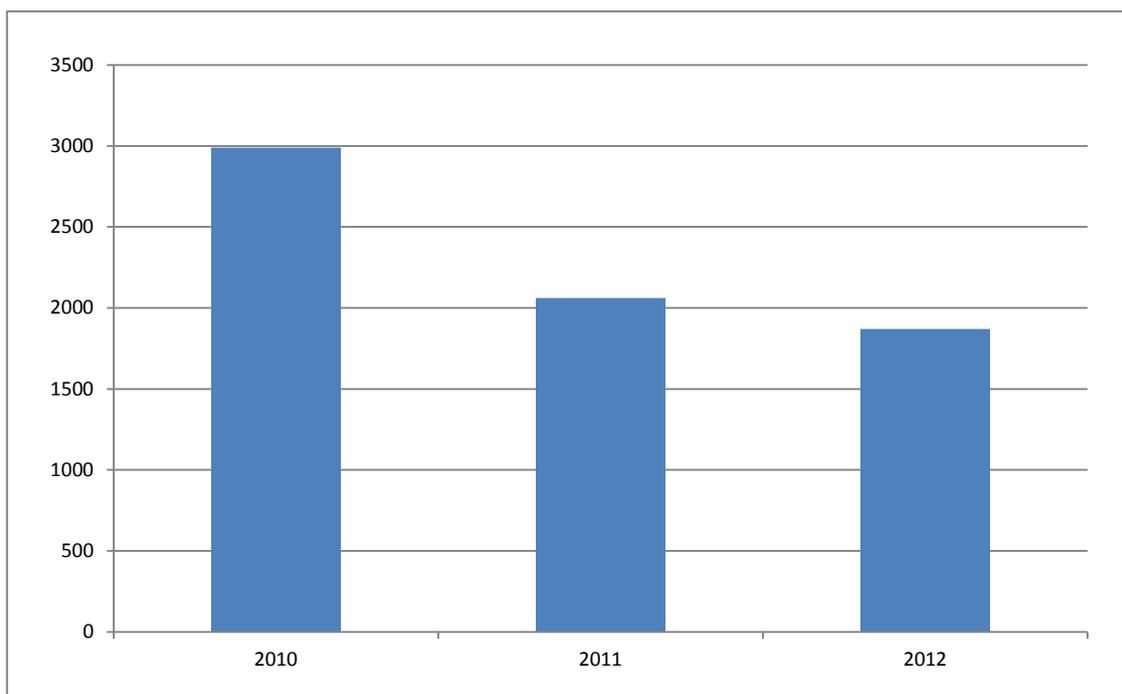
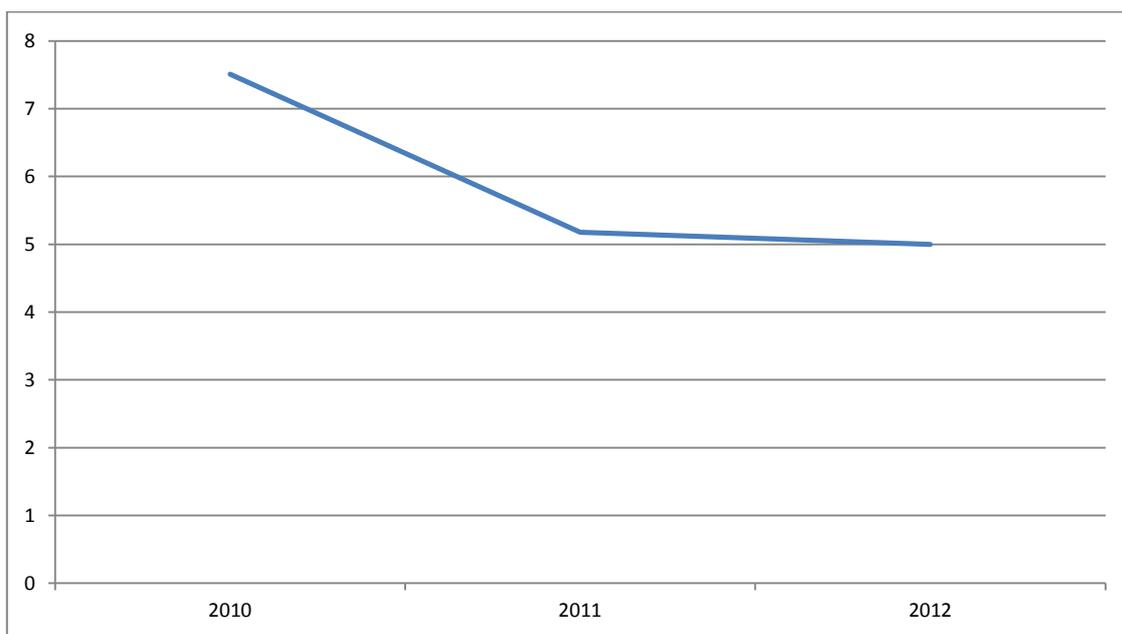


Gráfico 29 – Evolução da taxa de absentismo no triénio 2010-2012



III – ENCARGOS COM PESSOAL

A tendência nos últimos anos tem sido para uma diminuição dos encargos a todos os níveis e neste sentido também ao nível dos encargos com pessoal, motivada pela dificuldade na contratação de novos técnicos e pela saída de outros.

Um dos fatores com maior contribuição para a redução de custos foram as imposições constantes do diploma do Orçamento de Estado, com um conjunto de medidas de contenção orçamental, nomeadamente em termos de remuneração e subsídios, bem como cortes nas percentagens pagas por trabalho extraordinário.

Em 2012, manteve-se a tendência da diminuição dos custos com pessoal. Com efeito o total de encargos com pessoal foi de € 5.715.931,16, o que em relação a 2011 significou uma redução de cerca de 19%.

Do total do de encargos com pessoal do Orçamento disponível para 2012, 64% corresponde aos montantes despendido com Remunerações de Pessoal (onde se inclui remuneração base, subsídio de férias e de Natal).

Quadro 14 – Encargos Com Pessoal

| Encargo Total com Pessoal | Valores em Euros |
|---|-----------------------|
| Remuneração base, subsídio de férias e de Natal | 3.666.100,27 € |
| Suplementos Remuneratórios | 1.058.701,01 € |
| Prémios de Desempenho | |
| Prestações Sociais | 959.971,75 € |
| Benefícios Sociais | 13.472,85 € |
| Outros Encargos com pessoal | 17.685,28 € |
| Total | 5.715.931,16 € |

Dos restantes encargos a maior parcela refere-se aos Suplementos Remuneratórios, nos quais estão contabilizados os encargos com trabalho extraordinário, com outros regimes especiais de prestação de trabalho, abono para falhas, ajudas de custo, representação, secretariado e outros suplementos onde se incluem lavagens de viaturas, gratificações e suplemento de isenção de horário de trabalho. De salientar que estes encargos têm um peso de cerca de 19% do total dos encargos de 2012.

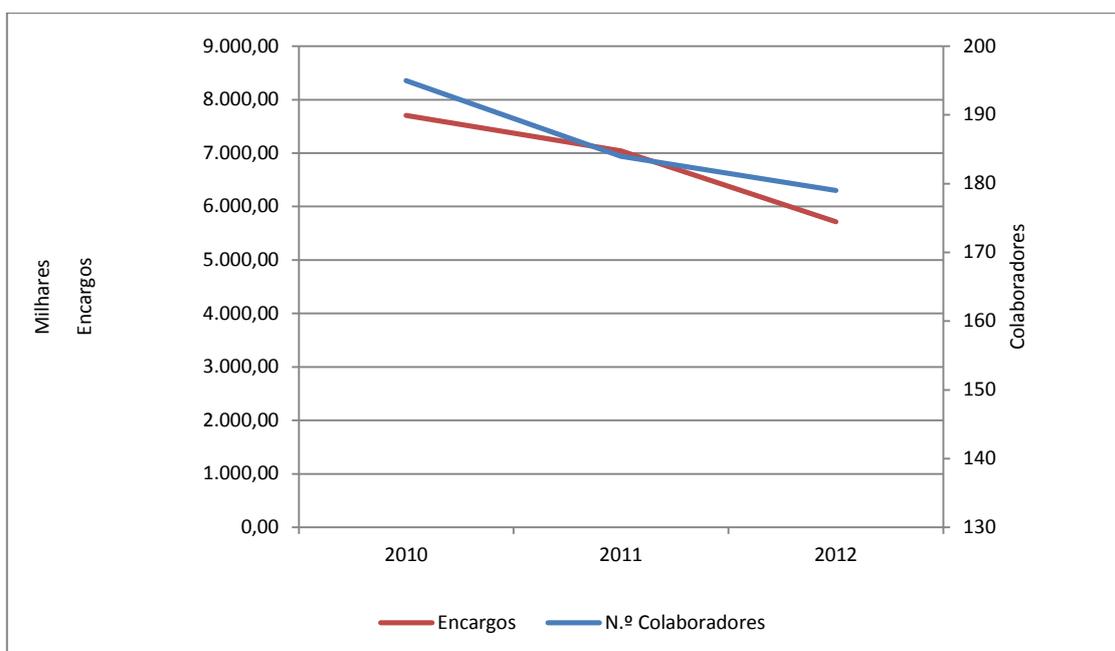
Como referido inclui-se na classificação de Suplementos Remuneratórios, a parcela correspondente a “*Outros regimes especiais de prestação de trabalho*”, a qual diz respeito ao montante relativo às avenças existentes, que se cifra no montante de € 704.188,49 registando-se aqui também uma diminuição valores pagos, apesar de o número de prestadores de serviço ter aumentado face a 2011.

A terceira maior parcela de encargos com Pessoal refere-se às Prestações Sociais que em 2012 representaram um encargo total no valor de € 959.971,75 onde se incluem encargos com subsídios no âmbito do abono de Família, subsídio de funeral, 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 € 13.472,85 correspondente ao valor pago aos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

Em 2012, e analisando os valores dos encargos dos últimos três anos, registou-se novamente um decréscimo dos encargos, que acompanha a diminuição em termos globais do número de colaboradores, e reflete a conjuntura económica e financeira do Estado Português.

Gráfico 30 – Evolução dos Encargos versus N.º de Colaboradores no triénio 2010-2012



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

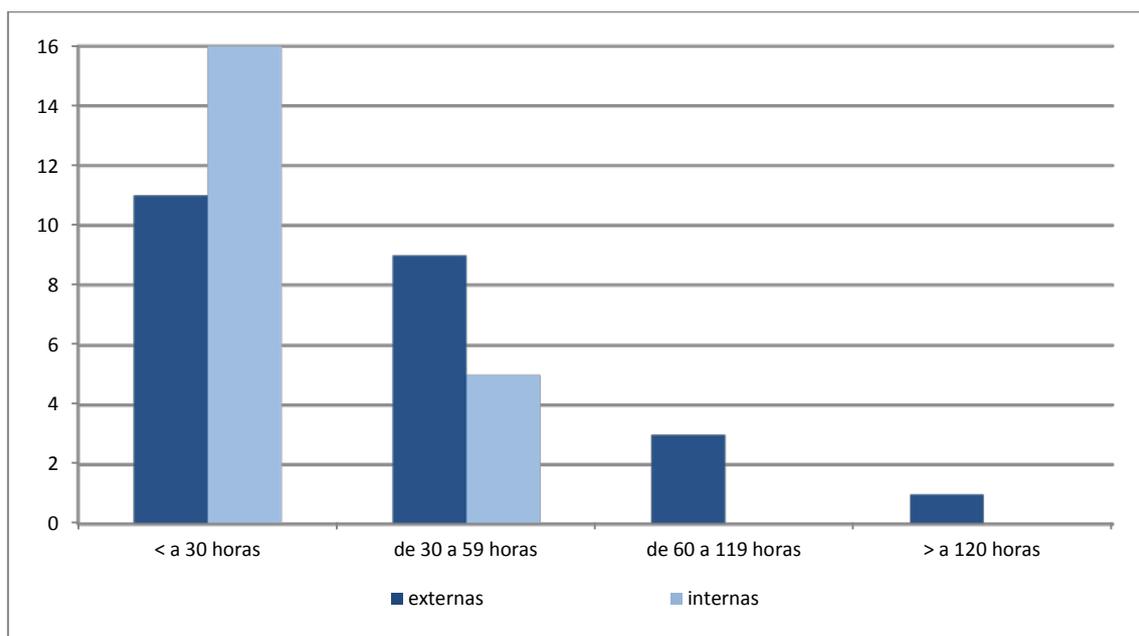
$$\text{Leque salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} = \frac{4514,92\text{€}}{487,46\text{€}} = 9,26$$

IV – FORMAÇÃO

Em 2012 realizaram-se 45 ações de formação profissional entre ações de formação internas e externas abrangendo um total de 76 participantes. Registou-se uma diminuição quer ao nível do número de ações quer ao nível do número de participantes.

A exemplo de anos anteriores, verificou-se uma clara 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 45 ações de formação realizadas, registaram-se 105 participações em ações internas e 38 participações em ações externas, num total de 143, sendo que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi o que registou um maior número de participações, com um total de 91. O Grupo dos dirigentes contabilizou 35 e o grupo dos Assistentes Técnicos, 17. Face ao número de participações em 2011, 2012 registou um aumento de 14%.

Efetivamente, apesar de se ter registado um decréscimo do número de participações dos Técnicos Superiores, os grupos dos Dirigentes e Assistentes Técnicos, viram em 2012 aumentado o número de participações em ações de formação. De salientar que desde 2010 não é registada Formação Profissional para o Grupo dos Assistentes Operacionais.

Relativamente ao número de horas utilizadas com formação ao longo de 2012, foi contabilizado um total de 3.024 horas, das quais 1.721 horas foram utilizadas por Técnicos Superiores e 961 utilizadas por Dirigentes.

Face a 2011, verificou-se um decréscimo de cerca de 39% no número de horas de formação, o que significa menos 1.941 horas que no ano anterior.

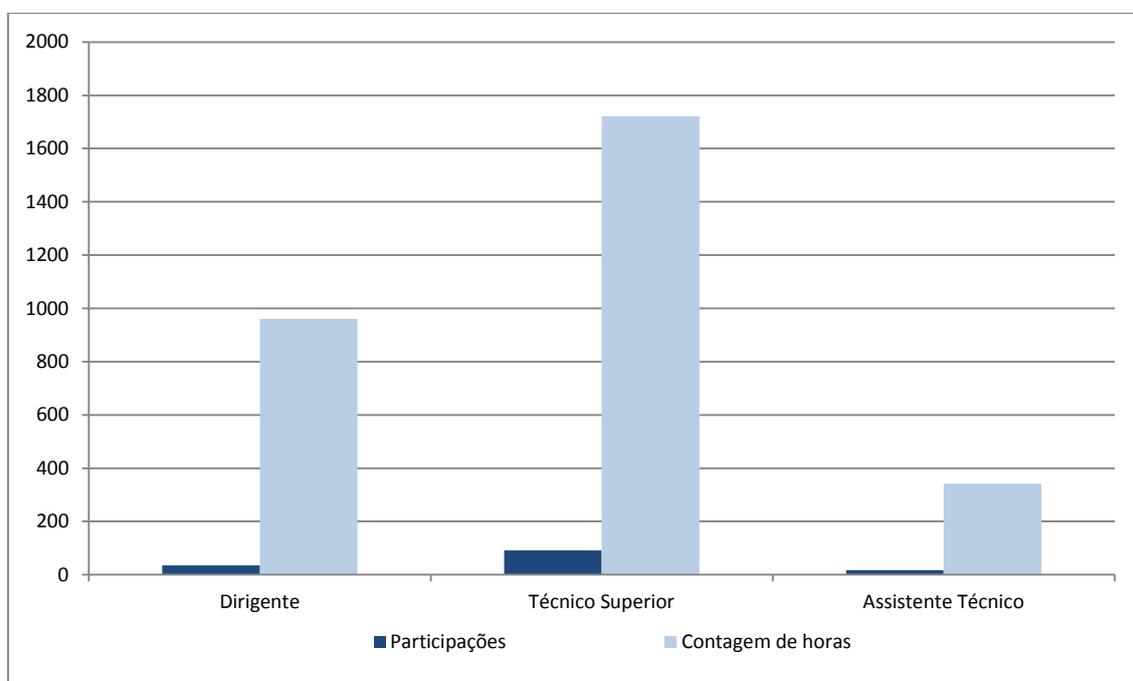
De salientar ainda que do total de horas utilizadas em formação estas foram maioritariamente realizadas de acordo com o preconizado no Manual de Recrutamento e Formação de Pessoal Técnico do INAC, I.P., tendo abrangido quase exclusivamente as áreas operacionais do INAC, I.P..

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

| | Dirigentes* | Técnico Superior | Assistente Técnico |
|-------------------|-------------|------------------|--------------------|
| Participações | 35 | 91 | 17 |
| Contagem de Horas | 961 | 1721 | 342 |

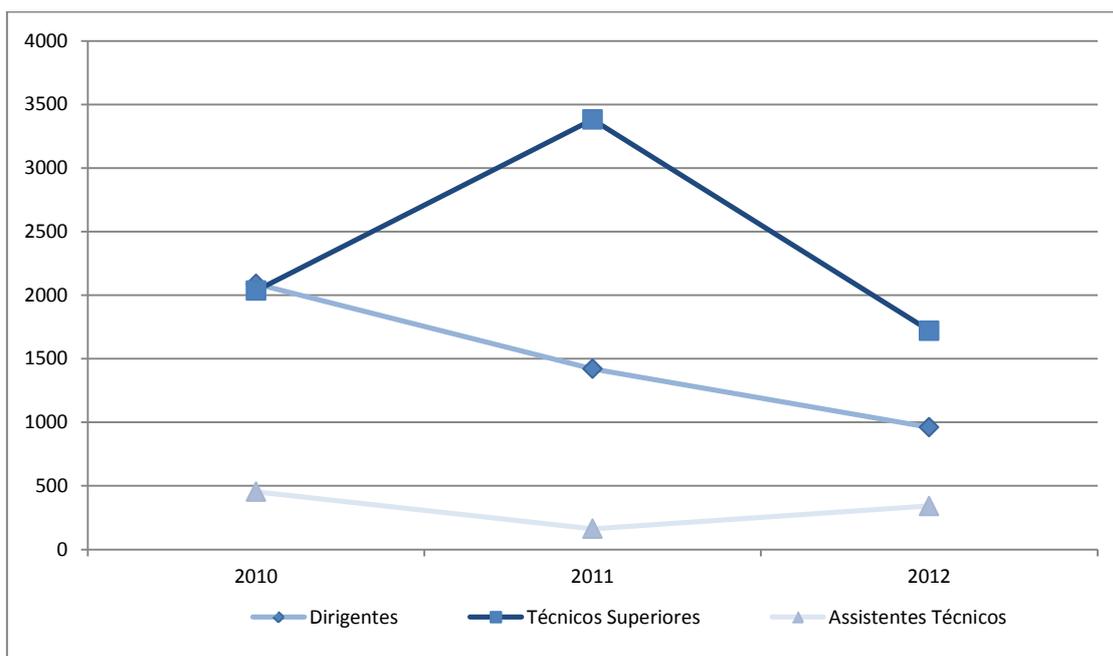
* Inclui Dirigentes Superiores e Intermédios

Gráfico 32 – Participações e Contagem de horas de formação profissional



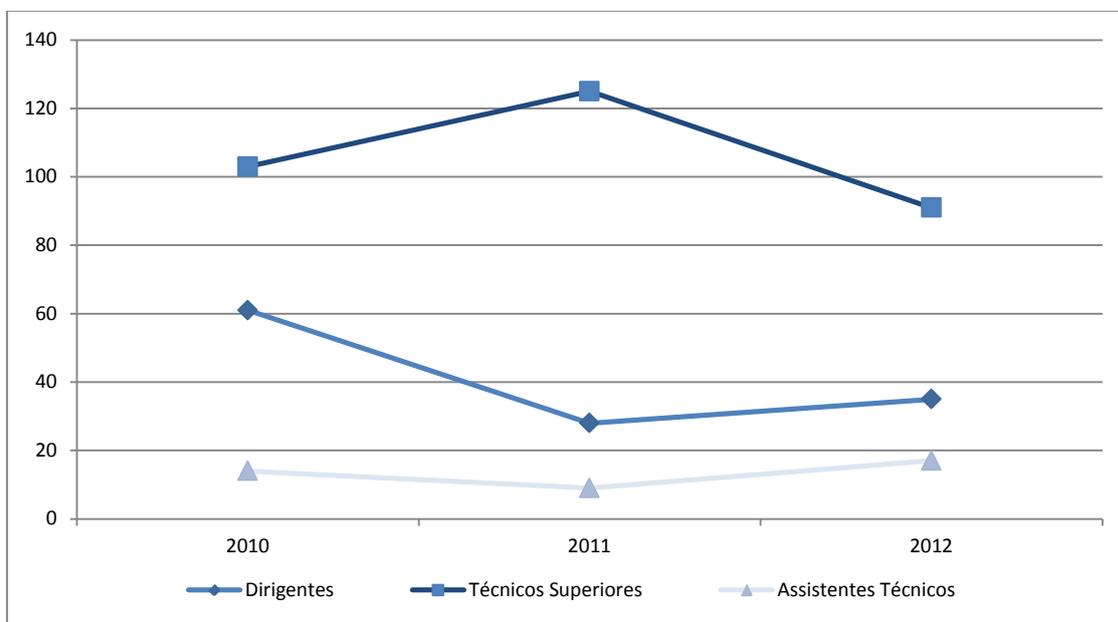
Os Grupos Profissionais de Dirigentes e Técnicos Superiores são os grupos com maior número de horas de formação.

Gráfico 33 – Horas em Ações de Formação por grupo profissional



No que ao número de participações diz respeito verifica-se que nos últimos 3 anos, 2010 a 2012, um decréscimo das participações do grupo dos Técnicos Superiores por oposição dos grupos dos Dirigentes e Assistentes Técnicos que registam um aumento, conforme gráfico infra.

Gráfico 34 – Participações em Ações de Formação por grupo profissional



Os encargos financeiros relacionados com a Formação Profissional dos colaboradores do INAC, I.P. apresentaram em 2012 um custo total de € 71.645,12, o que face aos encargos de 2011, representou um aumento de cerca de 147%. Este diferencial deve-se ao facto de em 2011, ano em que foram despendidos € 29.008,20 em formação, se ter registado um elevado número de ações de formação de carácter gratuito. O tipo de ações realizadas em 2012 levou ao elevado crescimento dos custos.

Conclui-se que ao longo de 2012 se registou uma diminuição do número de ações realizadas, horas de formação, número de participações em oposição ao elevado acréscimo dos custos envolvidos, motivado pelo carácter de especificidade da formação.

Em 2012, o custo de formação *per capita* rondou os € 942,69/pessoa, o que representa um aumento de €605,69/pessoa em relação a 2010, ou seja, um aumento de 179%. No que se refere ao número de horas de Formação Profissional *per capita* em 2012 temos um total de cerca de 40 horas, o que reflete uma diminuição face ao ano anterior.

Indicador:

$$\text{Custo per capita} = \frac{\text{Custo total}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{71.645,12\text{€}}{76} = 942,69\text{€}$$

$$\text{Horas per capita} = \frac{\text{Total de horas}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{3024\text{h}}{76} = 39,76\text{h}$$

V – RELAÇÕES LABORAIS

Relações Profissionais

Em Dezembro de 2012 contabilizavam-se 24 trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento correspondendo a 16,21% dos efetivos.

Disciplina

Relativamente a processos disciplinares, foi instaurado, durante o ano de 2012, um processo disciplinar, o qual não teve resolução no decurso do ano, razão pela qual transitou para o ano seguinte.

