



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2013

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

Fevereiro de 2015

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL	7
1.1. Modalidade de Vinculação	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
VI – RESPONSABILIDADE SOCIAL	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 2013.

Os recursos humanos são imprescindíveis em qualquer organização, revestindo o planeamento de recursos humanos de importância crucial para o sucesso das organizações. O Balanço Social como instrumento de gestão permite uma análise cuidada dos diferentes indicadores, permitindo caracterizar as organizações 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, é um documento elaborado anualmente no primeiro trimestre, reportando-se os seus dados a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior e tem como finalidade a publicitação de indicadores de gestão, visando a transparência das ações de um organismo e consubstanciando uma ferramenta de gestão possibilitadora 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 à compilação de todos os dados para a realização do Balanço Social, é nossa pretensão sintetizar não só a evolução verificada no decorrer do ano em análise, mas também o impacto da mesma na prossecução dos objetivos da organização, apresentando sumariamente e de forma representativa, os 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.

O ano de 2013 apresentou-se como um ano de grandes desafios, nomeadamente para os organismos da Administração Pública, os quais tiveram a difícil tarefa de concretizar medidas restritivas relativamente ao desenvolvimento de carreiras e de recrutamento de pessoal, fruto da imposição de um programa de austeridade. Contudo, e tendo em consideração a situação sócio económica do país, procurou reforçar-se o quadro de técnicos especializados no sector.

A estagnação remuneratória a que se assiste nos últimos anos e a forte retração ao nível das despesas com pessoal tem vindo a condicionar a atuação do organismo ao nível da colmatação de necessidades de pessoal, tendo como forma de assegurar esta lacuna a 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).

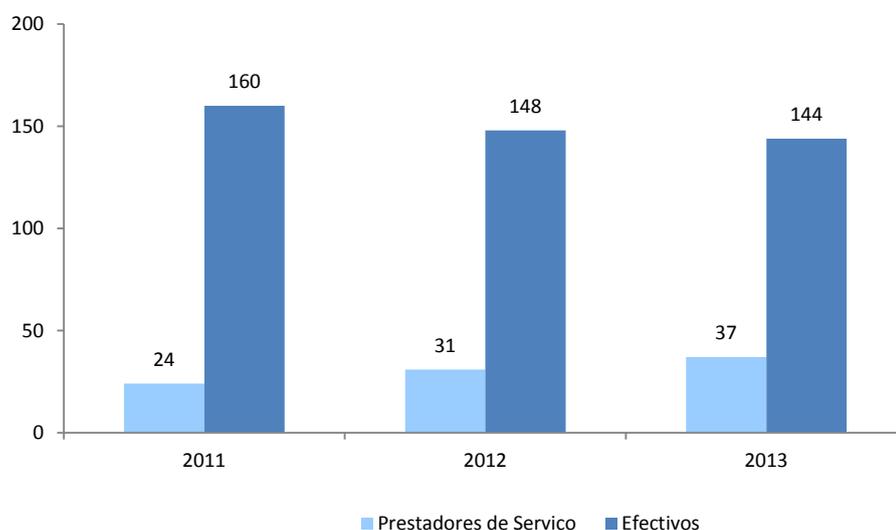
I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. (INAC, I.P.), era, no final de 2013, composto por um universo de 181 colaboradores em exercício de funções, de entre os quais 144 trabalhadores efetivos e 37 colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços (modalidade de avença).

Face ao ano anterior verificou-se um ligeiro aumento do número de colaboradores, justificado por um aumento de contratos de prestação de serviços, possibilitando fazer face às necessidades de recursos humanos para o cumprimento das atribuições do INAC, I.P.. É sobretudo nas áreas técnicas especializadas que o número de colaboradores necessários se apresenta com níveis deficitários, pelo que o recrutamento se torna mais premente.

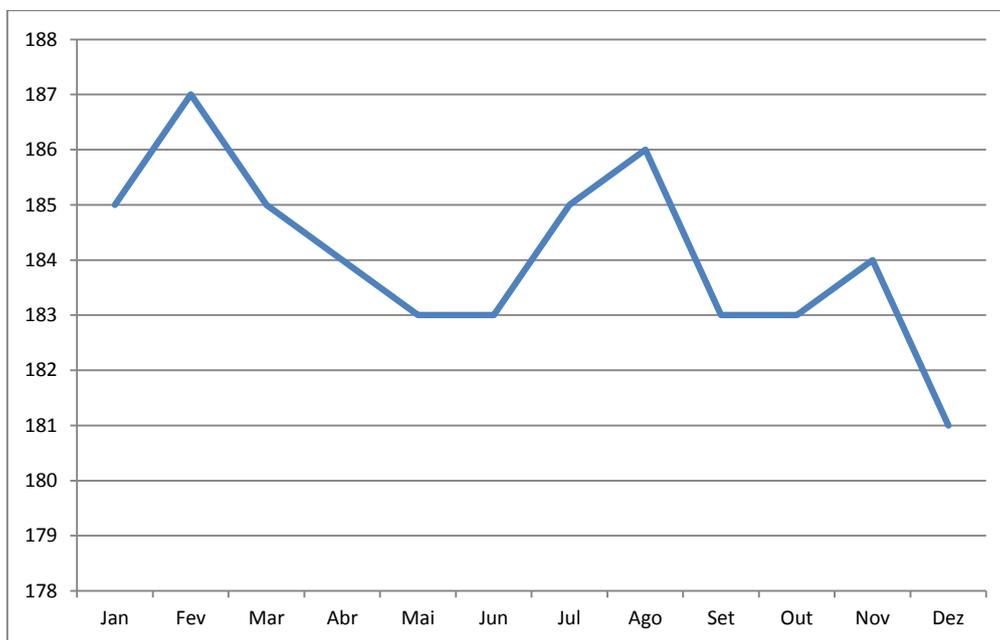
O grau de especialização e conhecimentos técnicos que só se encontram fora do âmbito da Administração Pública [com efeito, são várias as atividades que carecem de ser desenvolvidas por técnicos detentores de *know how* especializado, tais como, controladores de tráfego aéreo (CTA's), pilotos de linha 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] dificulta a contratação por outras formas de recrutamento que não a prestação de serviços.

Gráfico 1 – Evolução do número de colaboradores (2011-2013)



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

Gráfico 2 – Evolução do número de colaboradores, durante o ano de 2013



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 maio e entre novembro e dezembro registrando-se neste período um acentuado decréscimo do número de colaboradores.

Em 2013, assistiu-se a uma diminuição de cerca de 2,7% do número de colaboradores do INAC, I.P. o que traduz, em termos efetivos, a perda de 4 colaboradores relativamente ao ano de 2012, no entanto, considerando os prestadores de serviço, em termos globais verifica-se a existência de um aumento de 1% no total de colaboradores.

Pese embora os esforços realizados em termos de recrutamento, e o aumento do número de prestadores de serviço, a tendência é para uma diminuição do número de efetivos com vínculo à Administração Pública.

1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1.1. Relação Jurídica de Emprego

No universo dos colaboradores do INAC, I.P. existem diferentes modalidades de vinculação. Os 144 colaboradores existentes a 31 de dezembro de 2013 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

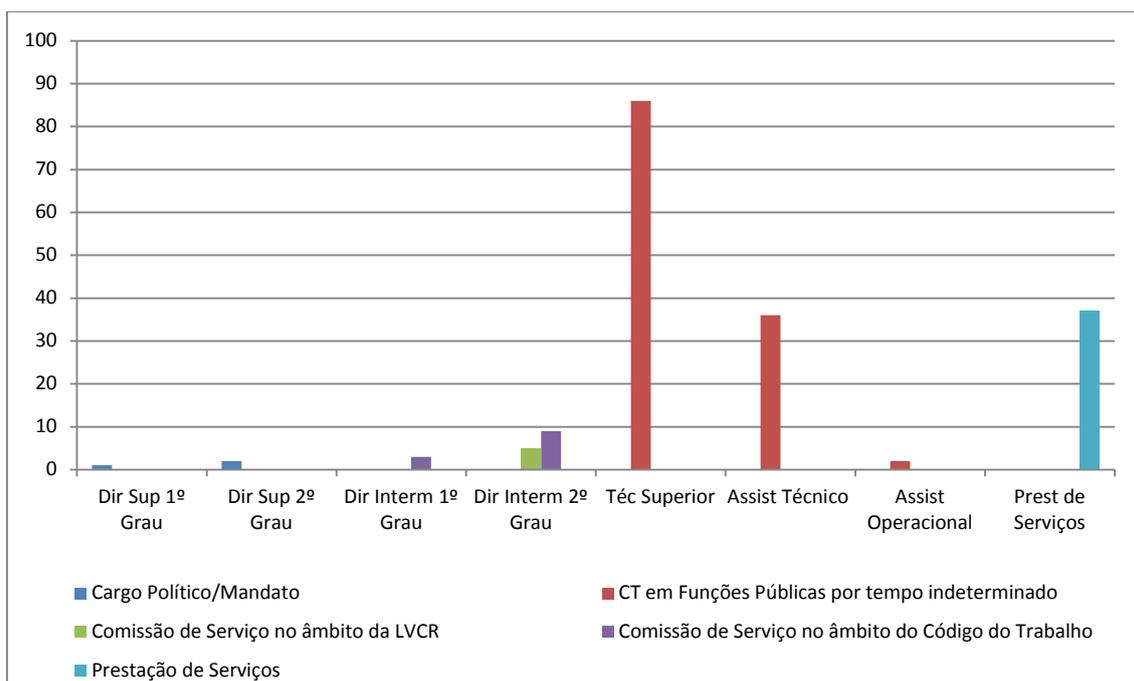
- 3 colaboradores por Mandato (membros do Conselho Diretivo);
- 124 Efetivos em regime de Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- 5 Efetivos em regime de Comissão de Serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações;
- 12 Efetivos em regime de Comissão de Serviço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

A 31 de Dezembro encontravam-se, ainda, a colaborar com o INAC, IP, 37 prestadores de serviço, em regime de avença, perfazendo um total de 181 colaboradores.

Quadro 1 – Efetivos por grupo de pessoal segundo a modalidade de vinculação

	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				3		3
Dir. Interm 2º Grau			5	9		14
Téc. Superior		86				86
Assist. Técnico		36				36
Assist. Operacional		2				2
Prest. De Serviços					37	37
Total	3	124	5	12	37	181

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 (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 2013, o INAC, I.P. dispunha de 144 colaboradores distribuídos por órgãos sociais, Direções, Gabinetes e Departamentos, conforme demonstrado no quadro e gráficos seguintes:

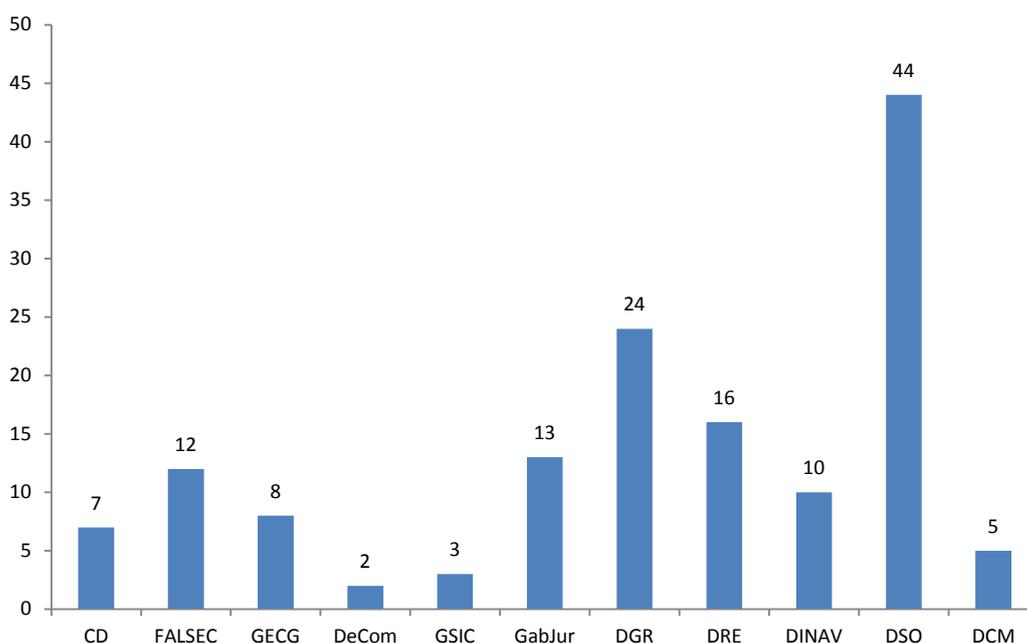
Quadro 2 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

Unidades Orgânicas		Efetivos
Conselho Diretivo*	CD	7
Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil	FALSEC	12
Gabinete de Estudos e Controlo de Gestão	GECG	8
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	24
Direção de Regulação Económica	DRE	16
Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea	DINAV	10
Direção de Segurança Operacional	DSO	44
Direção de Certificação Médica	DCM	5
Total de Efetivos		144

* Inclui membros do CD (3) mais pessoal afeto para apoio administrativo

Face aos dados apresentados no quadro 2, são duas as unidades orgânicas que englobam o maior número de colaboradores, à semelhança do ano anterior. A Direção de Segurança Operacional e a Direção de Gestão de Recursos representam cerca de 47% do universo do INAC, I.P., com 68 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 144 trabalhadores do Instituto.

Gráfico 4 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

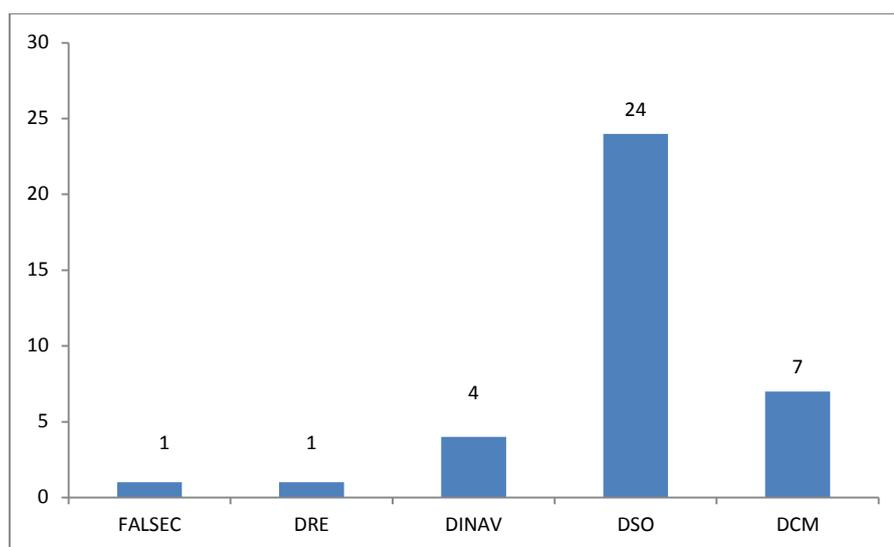


Para além dos 144 colaboradores o INAC, I.P., dispõe ainda da colaboração de técnicos especializados que prestam serviços em regime de avença sendo que estes se encontram, na sua maioria, a colaborar com a Direção de Segurança Operacional (DSO). De facto cerca de 65% dos prestadores de serviço, em regime 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		Avenças
Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil	FALSEC	1
Direção de Regulação Económica	DRE	1
Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea	DINAV	4
Direção de Segurança Operacional	DSO	24
Direção de Certificação Médica	DCM	7
Total de Prestadores de Serviço		37

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, 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 ao instituto pretende a agilização de procedimentos, fundamentada pelo carácter excecional que permite 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, e que as exigências ao nível internacional são observadas e satisfeitas.

O recurso a este tipo de contratação advém 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 sector bem como aos compromissos do Estado Português.

1.3. Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal e Género

Em 2013, o INAC, I.P. dispunha, como já mencionado, ao seu serviço 181 colaboradores, distribuídos da seguinte forma:

Quadro 4 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal

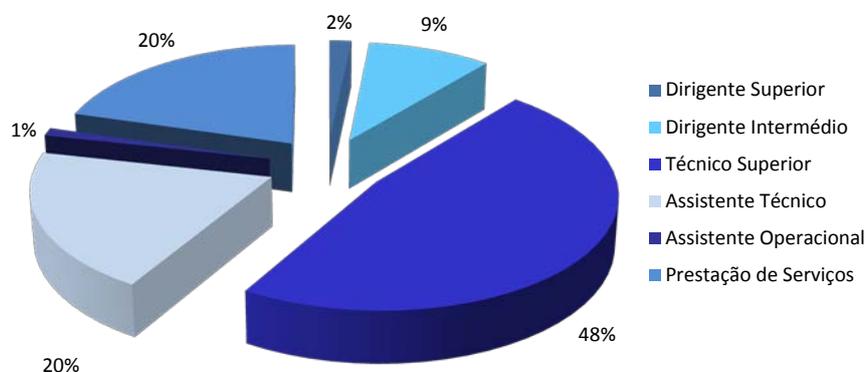
Grupo de Pessoal	Total
Dirigente Superior	3
Dirigente Intermédio	17
Técnico Superior	86
Assistente Técnico	36
Assistente Operacional	2
Prestação de Serviços	37
Total	181

O grupo profissional com maior predominância permanece, a exemplo de anos anteriores, o dos Técnicos Superiores, com um peso de 48% do total de colaboradores do INAC. I.P. mantendo os mesmos valores de 2012. Em oposição encontra-se o grupo dos Assistentes Operacionais, o qual representa apenas cerca de 1% do universo em análise. O grupo dos Assistentes Técnicos apresentou um ligeiro decréscimo, mantendo, no entanto, a representatividade de anos anteriores, ou seja, cerca de 20%.

No que diz respeito ao grupo dos Dirigentes (Dirigentes Superiores e Intermédios) tem vindo a decrescer, representando em 2013 11% do total dos colaboradores.

De salientar, ainda, o aumento do número de colaboradores em regime de prestação de Serviços (avenças), o que em 2013 representou, face ao ano anterior, um aumento de cerca de 19%.

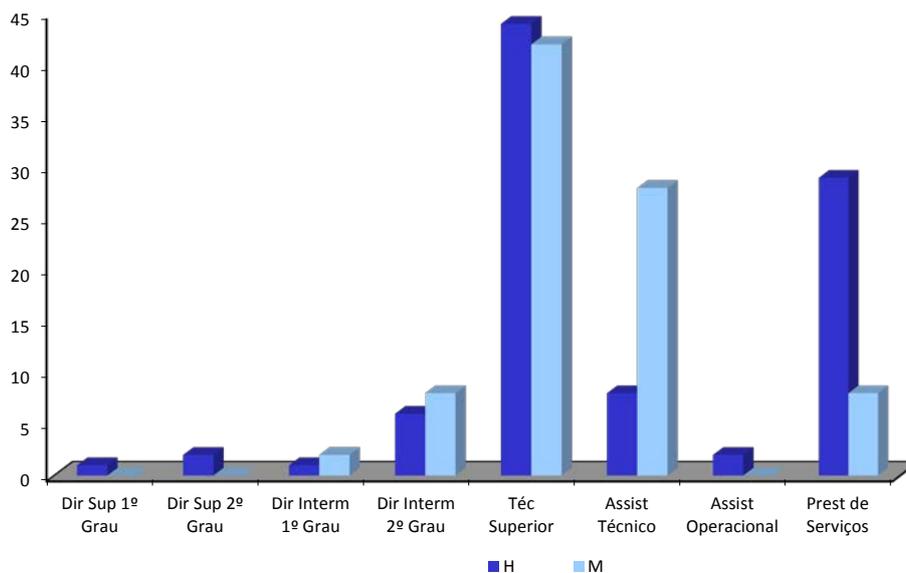
Gráfico 6 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal



No que diz respeito à distribuição dos colaboradores por género, verifica-se uma maior predominância do sexo masculino em termos globais.

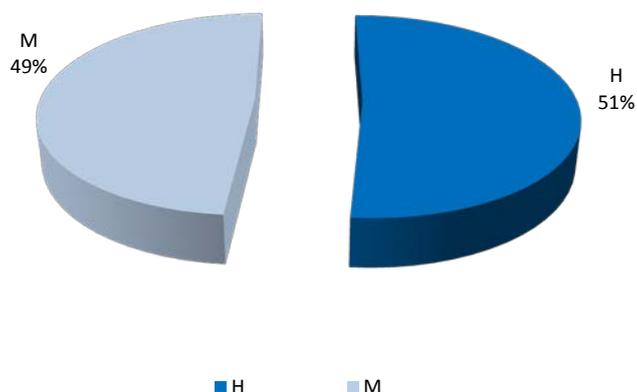
Apenas nos grupos de Dirigente Intermédio e Assistente Técnico existe um maior número de colaboradores do sexo feminino, sendo clara a predominância do sexo masculino nos restantes grupos profissionais, conforme gráfico *infra*.

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



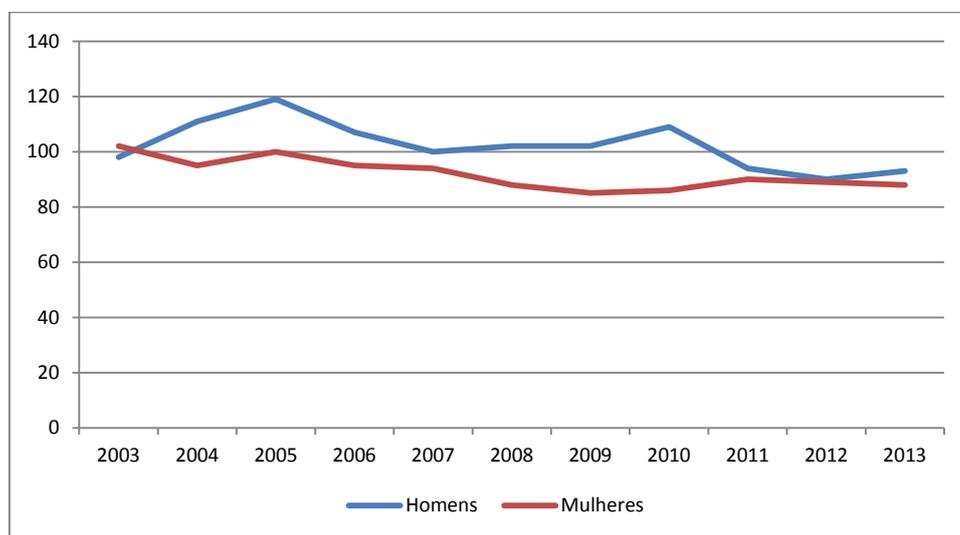
Ao analisarmos a distribuição por género, verifica-se que o total de colaboradores do sexo masculino é de 93 efetivos, sendo o sexo feminino representado por 88 efetivos.

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



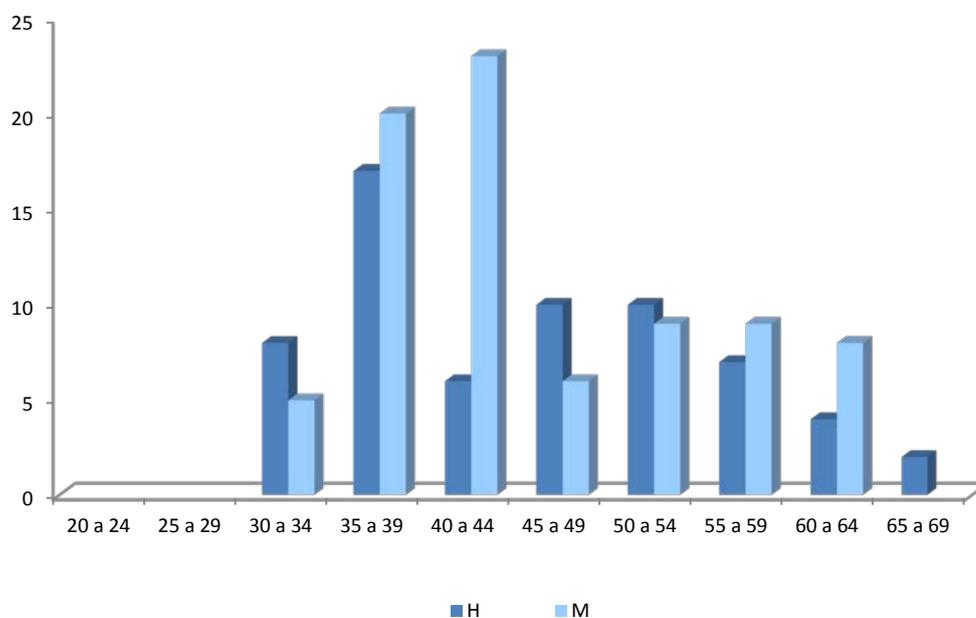
2. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de Dezembro de 2013, 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			0
30 a 34	8	5	13
35 a 39	17	20	37
40 a 44	6	23	29
45 a 49	10	6	16
50 a 54	10	9	19
55 a 59	7	9	16
60 a 64	4	8	12
65 a 69	2		2
Total	64	80	144

Gráfico 10 – Efetivos segundo a estrutura etária



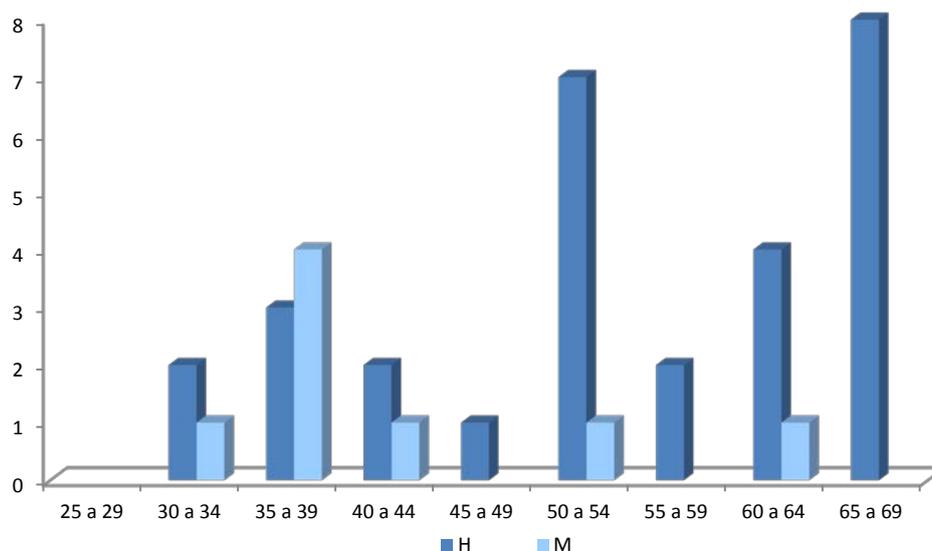
Da análise do quadro e gráfico *supra*, verifica-se que o maior número de efetivos, se encontra nas faixas etárias entre os 35 e os 44 anos, com uma representatividade de cerca de 45,8% do total do universo de colaboradores do INAC, I.P. sendo na sua maioria mulheres.

Relativamente aos colaboradores em regime de avença, o maior número de colaboradores são do sexo masculino, nomeadamente nas faixas etárias dos 50 aos 54 e dos 65 aos 69 anos, 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	2	1	3
35 a 39	3	4	7
40 a 44	2	1	3
45 a 49	1		1
50 a 54	7	1	8
55 a 59	2		2
60 a 64	4	1	5
65 a 69	8		8
Total	29	8	37

Gráfico 11 – Avenças segundo a estrutura etária



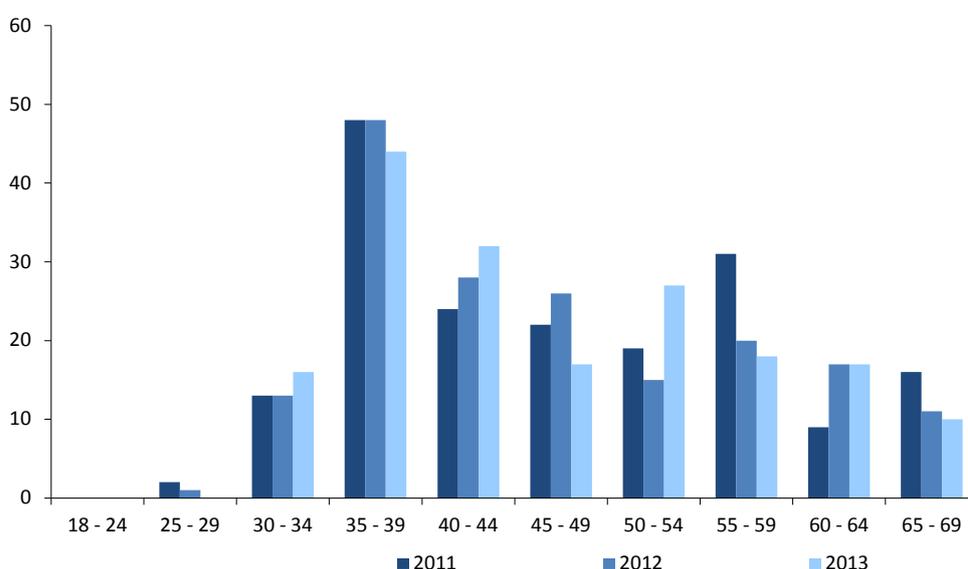
O facto de ser necessário recorrer a profissionais com grande experiência no sector da aviação civil, em regime de prestação de serviços, é a razão pela qual estes colaboradores se encontram integrados nas faixas etárias mais elevadas, ou seja, acima dos 50 anos.

Em termos globais registou-se em 2013 um aumento do número de colaboradores (incluindo prestadores de serviço) nas faixas etárias dos 30 aos 34, dos 40 aos 44 e dos 50 aos 54 anos, sendo nesta última onde se verificou um maior aumento.

Verifica-se uma maior concentração de colaboradores nas faixas etárias dos 35 aos 49 anos, com uma representatividade de 51% do universo em análise.

De salientar ainda, que os colaboradores acima dos 60 anos representam 15% do total.

Gráfico 12 – Evolução dos efetivos segundo a estrutura etária



Quadro 7 – Evolução da média de Idades

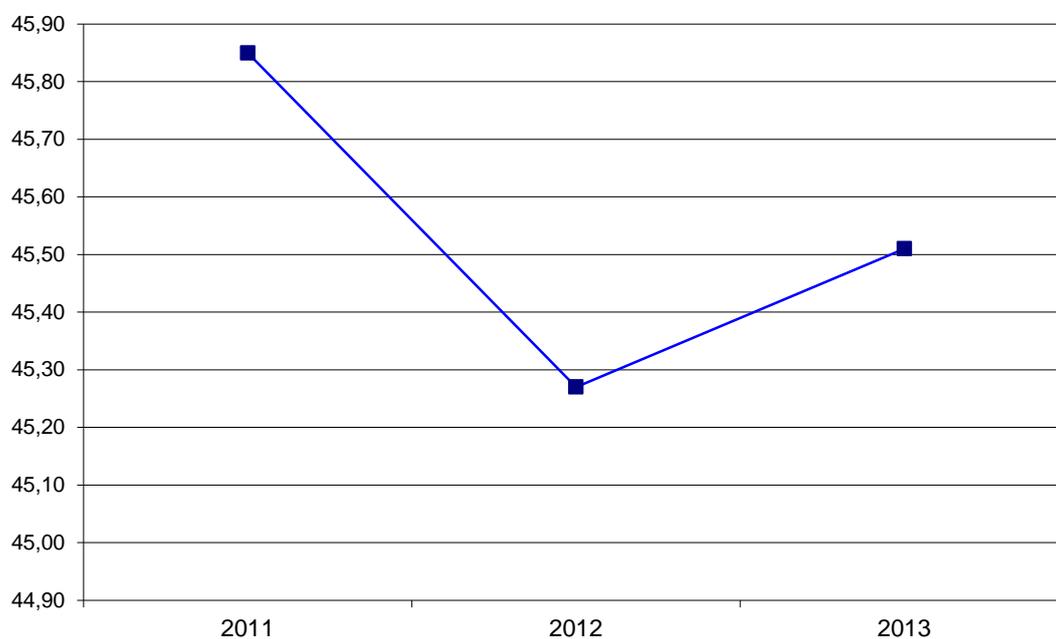
	2011	2012	2013
Média de Idades	45,85	45,27	45,51

Indicador:

Nível médio de idades = 45,51

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

Gráfico 13 – Evolução do nível médio etário



Em 2013, registou-se um ligeiro aumento do nível médio de idades na medida em que não foram considerados nesta análise prestadores de serviço. Este aumento pode ser explicado pelo aumento do número de colaboradores nas faixas etárias a partir dos 40 anos.

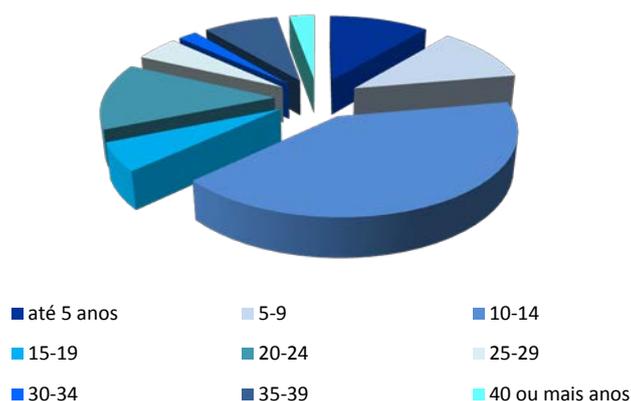
Relativamente aos colaboradores em regime de avença, o nível médio de idades em 2013 era de 51 anos ou seja, um nível médio superior em cerca de 6 anos. Este valor explica-se pelo facto de os prestadores de serviço serem colaboradores cuja experiência profissional só pode ser adquirida com um elevado número de anos de serviço, facto que se reflete na estrutura etária.

Em termos globais, a média de idades dos 181 colaboradores do INAC, I.P. situa-se aproximadamente nos 47 anos.

3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade do pessoal do INAC, I.P. contempla a antiguidade dos 144 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 144 trabalhadores, 59 detinham entre 10 a 14 anos de antiguidade e 19 detinham uma antiguidade entre 20 a 24 anos, o que corresponde a cerca de 40% e 13%, 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 13% 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 um aumento face ao ano de 2011, sendo que 2012 e 2013 apresentam valores semelhantes.

Quadro 8 – Evolução do nível médio de Antiguidade

Ano	Nível Médio de Antiguidade
2011	15,72
2012	16,43
2013	16,32

Indicador:

Nível médio de Antiguidade = 16,32

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

4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

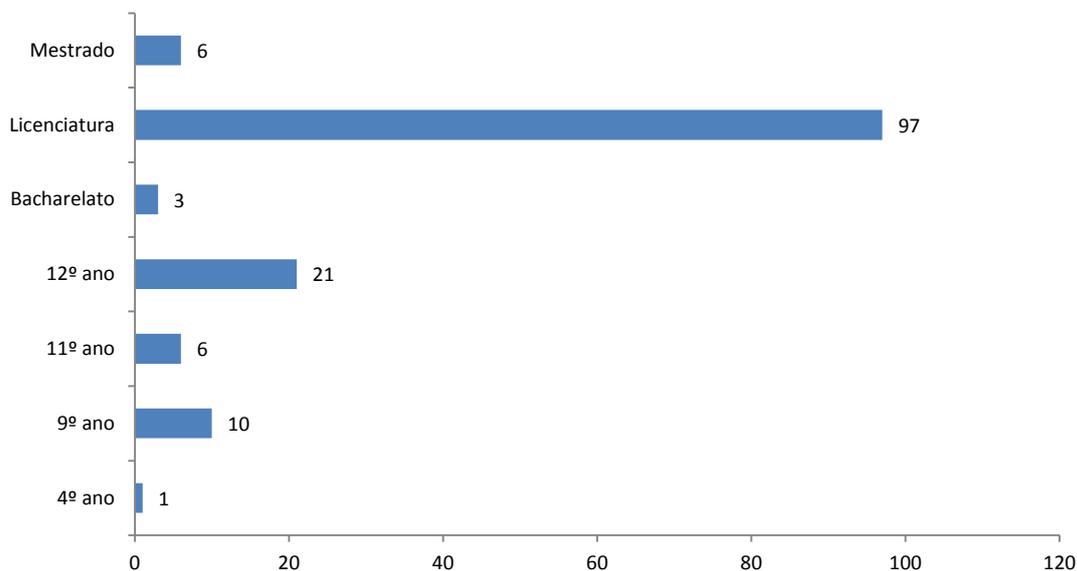
A 31 de Dezembro de 2013, 5 dos 181 colaboradores tinham benefício de redução fiscal em virtude de possuírem deficiência, o que corresponde a cerca de 2,8 % do total dos trabalhadores.

Estes colaboradores, um do sexo feminino e quatro do sexo masculino, inserem-se no grupo profissional dos Técnico Superior e prestadores de serviços, e apresentam idades superiores a 45 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Quanto às habilitações literárias, os colaboradores do INAC, I.P., em 2013 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

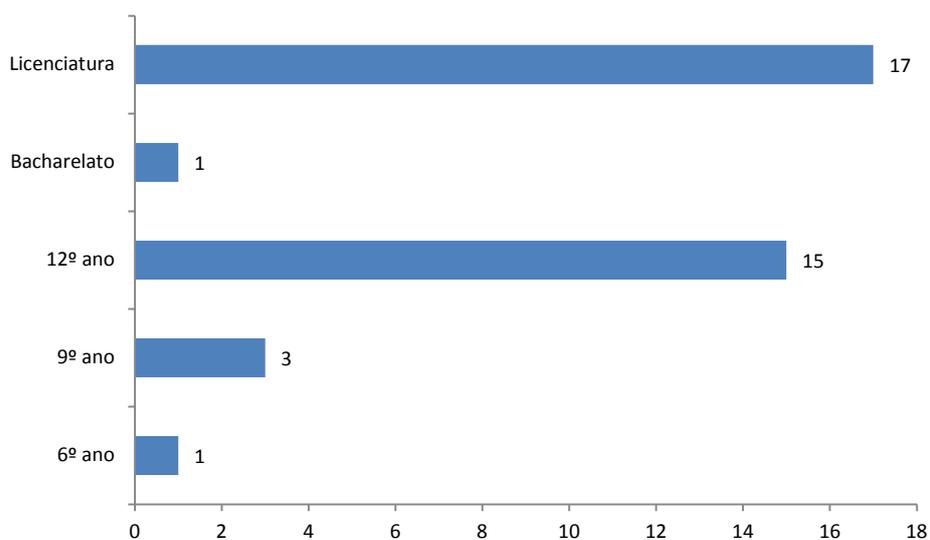
Gráfico 15 – Distribuição dos Efetivos segundo as Habilitações Literárias



Da análise ao gráfico 15, verifica-se a existência em 2013 de, uma clara predominância de trabalhadores detentores do grau de licenciatura, representando cerca de 67% dos colaboradores do INAC, I.P..

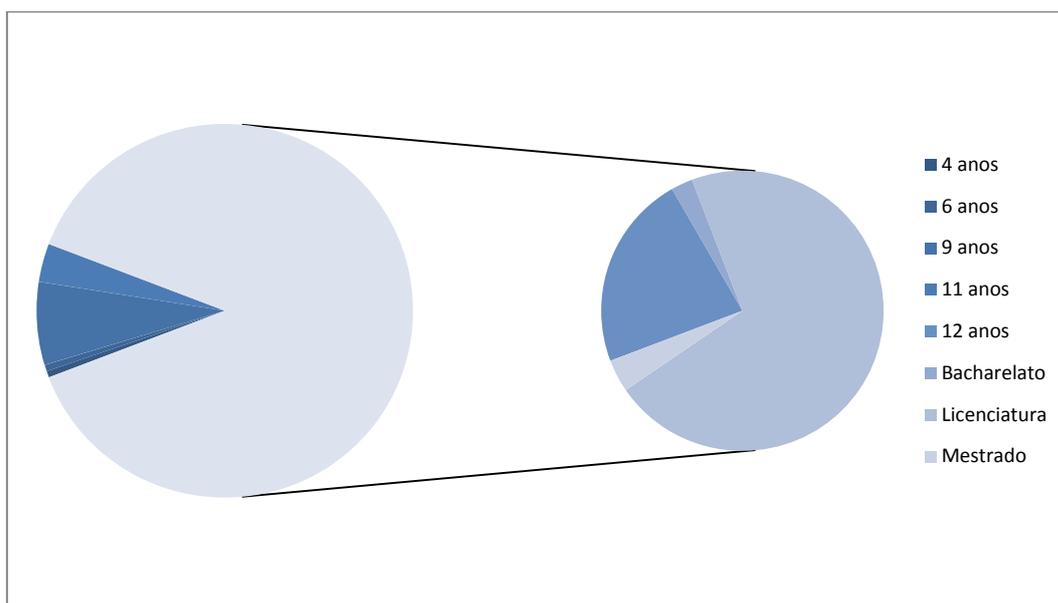
Relativamente aos colaboradores em regime de prestação de serviços e considerando o gráfico *infra*, verifica-se que os colaboradores que possuem licenciatura bem como os que possuem o 12.º ano de escolaridade têm valores aproximados, com uma representatividade total de cerca de 86%. Face às especificidades 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



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



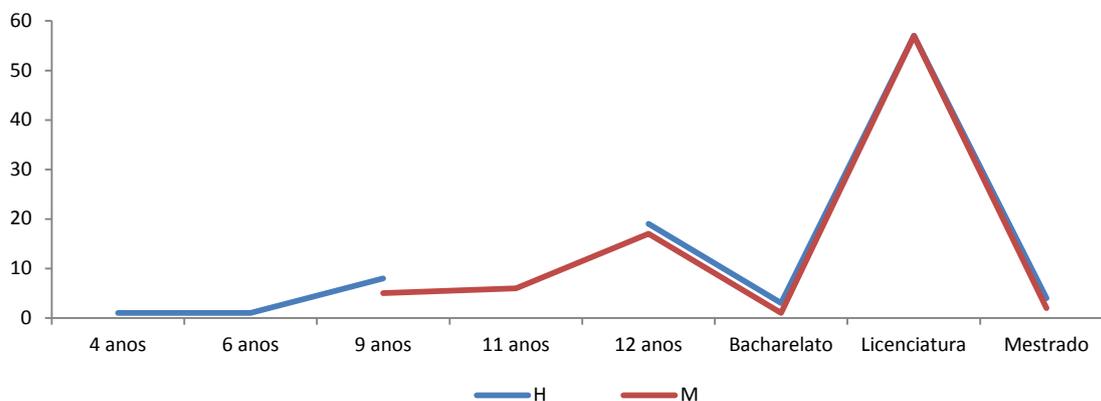
Indicador:

Índice de Formação Superior = 68,5%

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 colaboradores do sexo masculino nos níveis habilitacionais mais elevados, apesar do número de licenciados ser igual para ambos os sexos quando considerados os prestadores de serviço.

Gráfico 18 – Distribuição dos efetivos por género e nível habilitacional



Indicador:

Índice de Formação Superior Homens = 68,8%

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

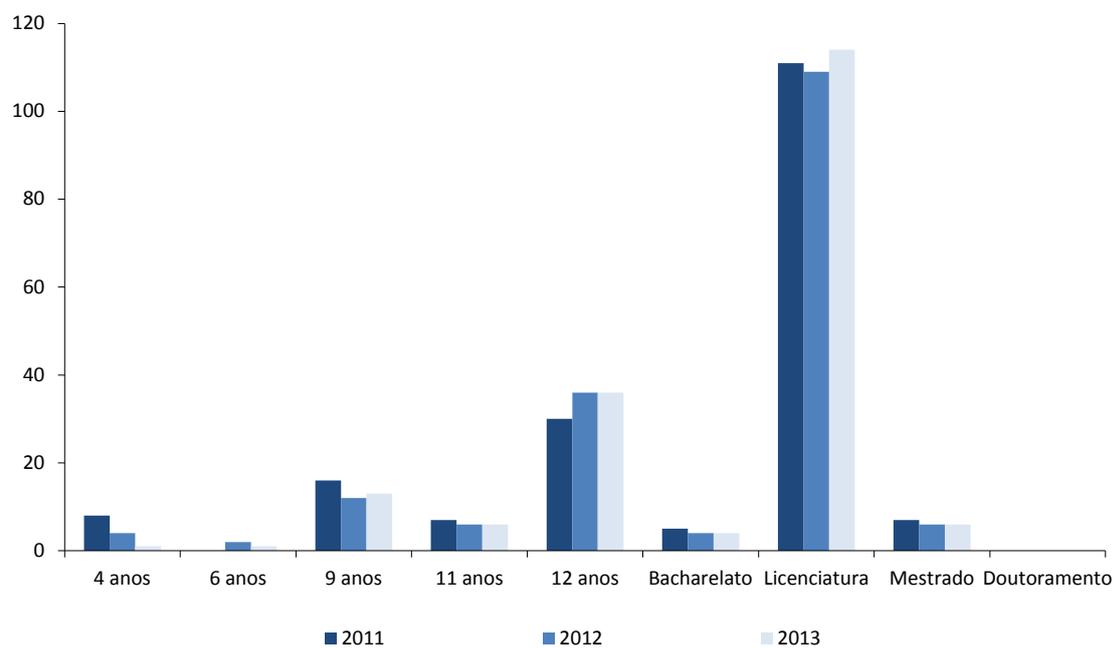
Índice de Formação Superior Mulheres = 68,2%

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 que na maioria dos níveis habilitacionais não houve alteração, com exceção dos níveis mais baixos, tendendo estes a desaparecer. Exceção também para o grau académico de Licenciatura, o qual apresentou um ligeiro aumento.

De salientar a não existência de efetivos detentores de Doutoramento.

Gráfico 19 – Evolução dos Efetivos segundo Habilitações Literárias



II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

1. MOBILIDADE

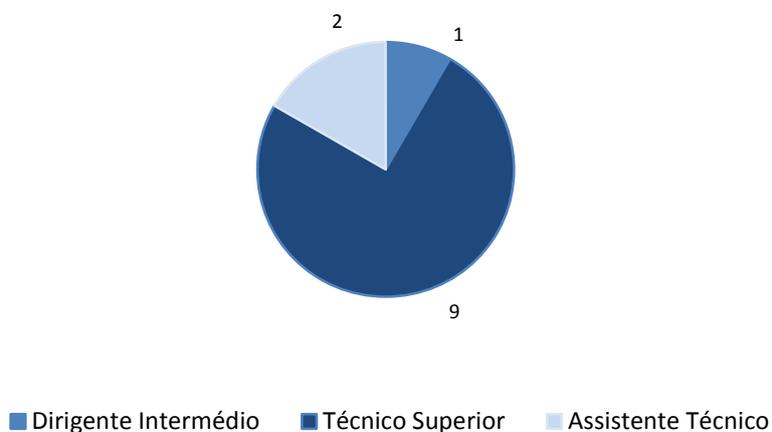
1.1. Admissões

No decurso de 2013 registou-se um total de 12 entradas no INAC,I.P., na sua maioria Técnicos Superiores (9) sendo que destes 5 foram recrutados através do recurso a candidatos oriundos do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP), promovido pela Direção Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

Quadro 9 – Entradas por Grupo Profissional

Entradas por Grupo Profissional	Efetivos
Dirigente Intermédio	1
Técnico Superior	9
Assistente Técnico	2

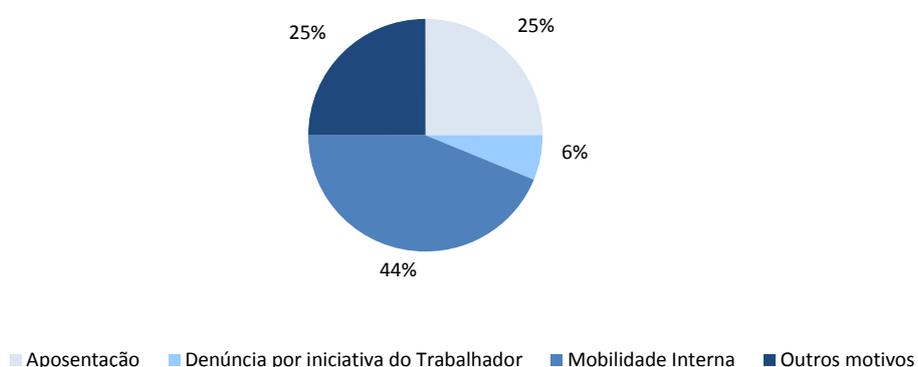
Gráfico 20 – Entradas por Grupo Profissional



1.2. Saídas

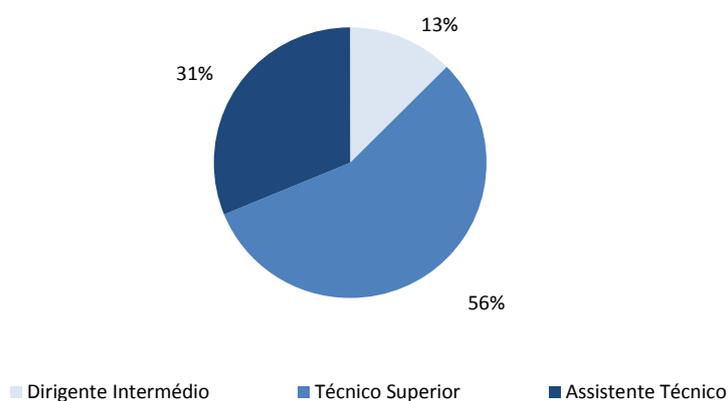
Em 2013, foram verificadas 16 saídas de colaboradores, 7 das quais por mobilidade interna, sendo aqui contabilizadas as saídas motivadas pelo fim da situação de mobilidade no INAC, I.P. e saídas por mobilidade para o exercício de funções noutros organismos. Saíram ainda 4 colaboradores por motivo de aposentação e os restantes por motivos diversos como denúncia (por iniciativa do trabalhador), licença sem vencimento, e cessação de comissão de serviço.

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

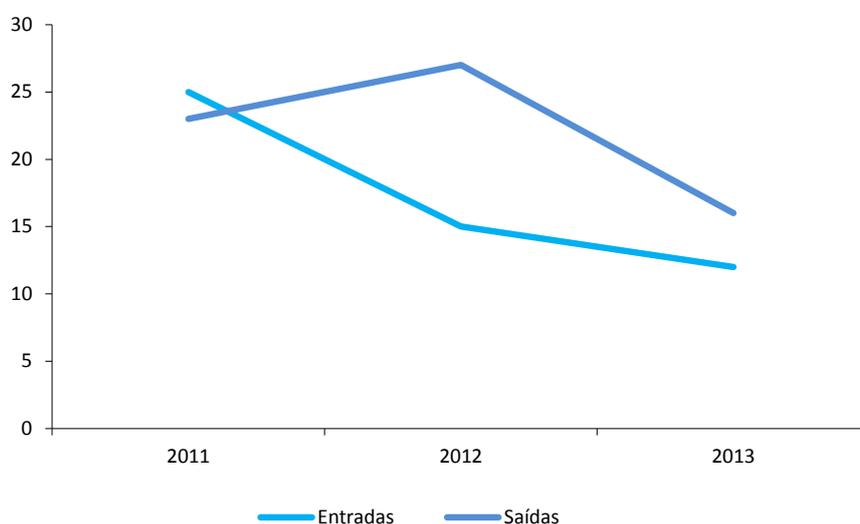


O número mais elevado de saídas registou-se no grupo de pessoal dos Técnicos Superiores, que representam cerca de 56% do total das saídas.

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que das 16 saídas ocorridas, 7 foram de colaboradores do sexo masculino e 9 do sexo feminino.

Tendo em consideração os movimentos registados no ano de 2013 verificou-se um saldo negativo (-4). Relativamente a anos anteriores, mantém-se a tendência negativa, no que diz respeito aos trabalhadores com vínculo. Analisando em termos globais, e tendo em conta o universo total dos colaboradores em 2011 e 2012 (avenças incluídas) a tendência inverte-se registando-se um saldo positivo de 2 colaboradores. Com efeito registou-se um aumento residual face a entradas e saídas.

Gráfico 23 – Movimentos de Pessoal nos últimos três anos



1.3. Ocupação de postos de trabalho

Ao longo de 2013, procedeu-se à abertura de procedimentos concursais para a ocupação de 2 postos de trabalho. No entanto, existem 4 postos por ocupar (relativos a procedimentos concursais abertos em 2012 e 2013), pelo facto de os procedimentos concursais se manterem, à data de 31.12.2013, ainda em desenvolvimento.

Dos restantes postos de trabalho previstos e não ocupados, 52 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	9		
Técnico Superior	35		4
Assistente Técnico	7		
Assistente Operacional	1		

Relativamente aos postos de trabalho que se encontravam ocupados, há que salientar, que 4 deles, que se encontravam ocupados por colaboradores em regime de mobilidade interna, passaram a constar como definitivamente ocupados uma vez que estas 4 mobilidades foram sujeitas à consolidação definitiva da mobilidade, permitindo que os respetivos colaboradores (3 do sexo feminino e um do sexo masculino) passassem a pertencer ao mapa de pessoal do INAC, I.P.

2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

No decurso de 2013, foram 4 os colaboradores cuja situação foi alterada, sendo 1 Técnico Superior, por motivos de conclusão de Procedimento Concursal e 1 Técnico Superior e 3 Assistentes Técnicos, por motivo de consolidação da mobilidade na categoria.

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

3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

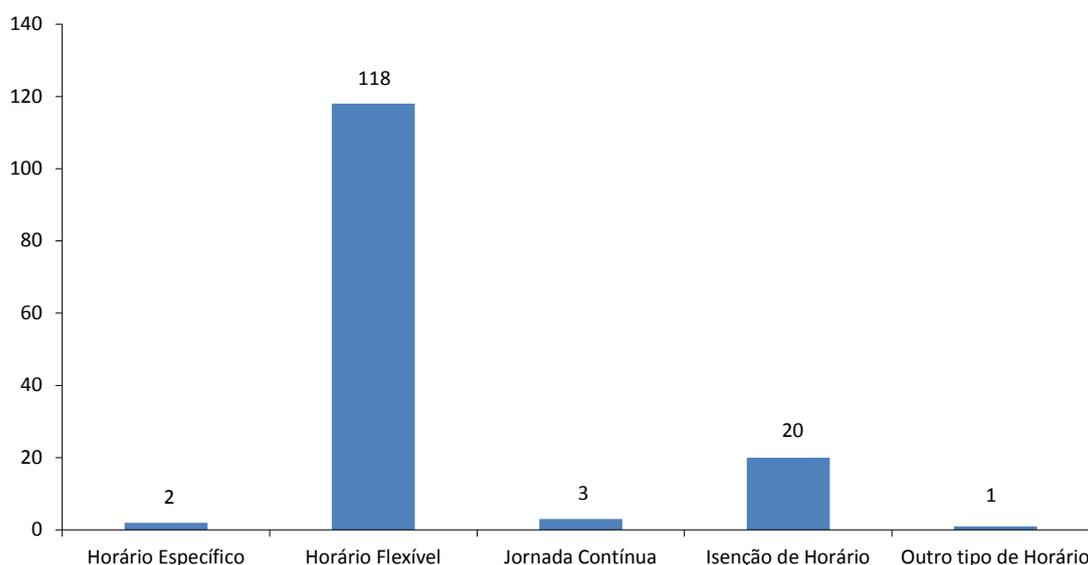
Relativamente aos horários de trabalho praticados no INAC, I.P., estes encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Quadro 12 – Distribuição dos Efetivos segundo o horário

Horário Específico	Horário Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário	Outro tipo de horário*
2	118	3	20	1

*Horário parcial

Gráfico 24 – Modalidades de horário



Da análise de dados referente às modalidades de horário de trabalho, verifica-se a predominância dos trabalhadores sujeitos ao regime do horário flexível, cerca de 82%, seguido dos trabalhadores com isenção de horário, representando 14%. As restantes modalidades de horário têm pouca expressão no universo do INAC, I.P..

O horário flexível corresponde, desde 28 de setembro de 2013, após publicação da lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, a 8 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 motivos do serviço (exercício de funções específicas como motoristas), têm que cumprir um horário específico.

Outra exceção ao horário normal de funcionamento é o horário de jornada contínua, motivada, igualmente, por questões de serviço – secretariado ao Conselho Diretivo – ou ainda 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 excecionalmente, e o horário a tempo parcial.

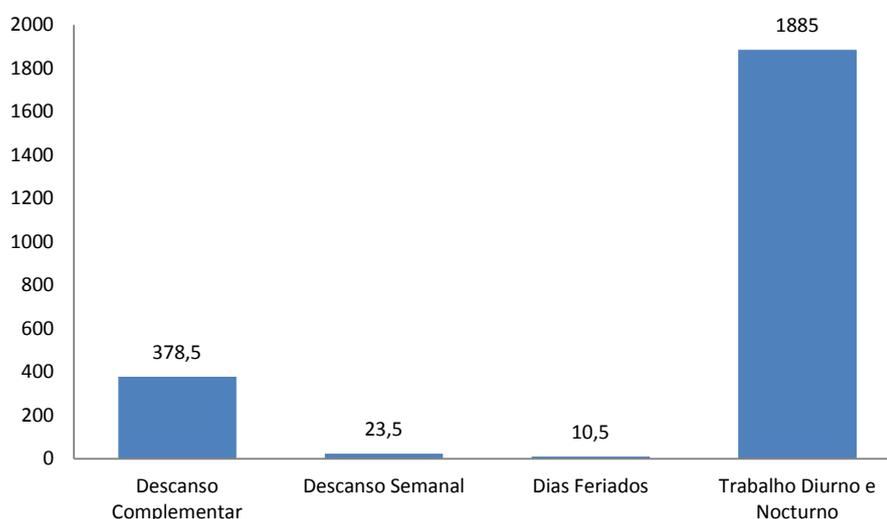
Quanto ao horário de trabalho em regime de isenção, este é praticado pelos detentores de cargos de chefia.

4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Ao longo de 2013, foram prestadas 2297,5 horas de trabalho extraordinário, contabilizadas segundo a modalidade de prestação de trabalho, ou seja:

- 1885 horas de trabalho extraordinário (diurno e noturno);
- 378,5 horas de trabalho, em dias de descanso complementar;
- 23,5 horas de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;
- 10,5 horas de trabalho em dias feriado.

Gráfico 25 – Trabalho Extraordinário



A exemplo dos anos anteriores, em 2013 o número de horas de trabalho extraordinário apresentou um decréscimo, ou seja, foram realizadas apenas 2297,5 horas face às 2908,5 horas trabalhadas em 2012 o que se traduz numa redução de 611 horas, o que em termos percentuais significa uma redução de cerca de 21%. Esta redução teve maior impacto nas horas extraordinárias de trabalho diurno e noturno (com uma redução face a 2012 de cerca de 29,5%) e nas horas extraordinárias em dia de descanso semanal obrigatório e em dia feriado (com uma redução de cerca de 72% e 82% respetivamente).

Por outro lado, registou-se um aumento significativo nas horas extraordinárias em dias de descanso semanal complementar, onde se registou um aumento de 320% face ao ano anterior.

Indicador:

$$\text{Taxa de trabalho suplementar} = \frac{\text{N.º de horas de trabalho suplementar}}{\text{N.º de horas trabalháveis}} \times 100 = 0,86$$

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

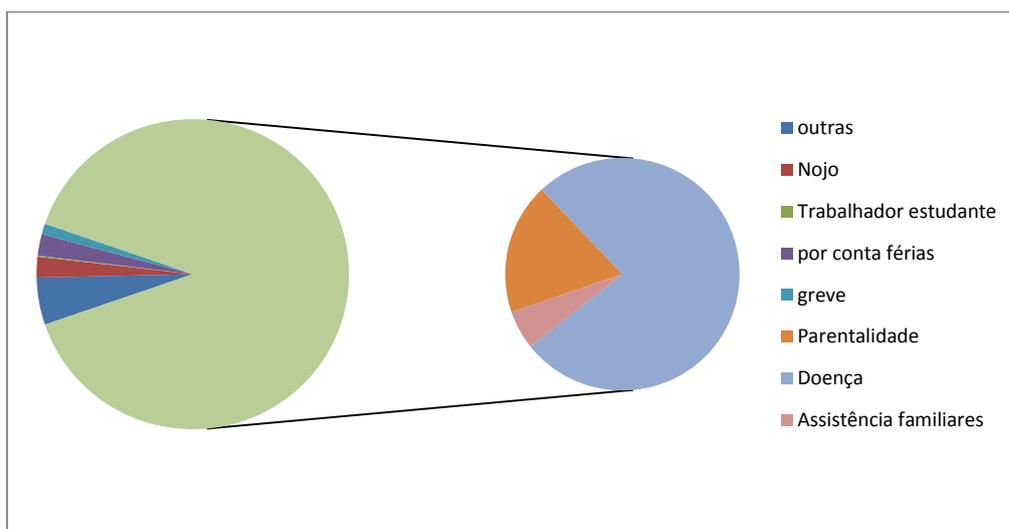
5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

Quadro 13 – Ausências ao Serviço segundo o motivo

Motivo das Ausências	
Casamento	301
Parentalidade	40
Nojo	1262
Doença	91
Acidente em Serviço	89
Assistência a familiares	2
Trabalhador estudante	41
Por conta férias	20
Greve	1846

Em 2013 registou-se um total de 1846 dias de ausência ao trabalho, o que comparativamente com o ano de 2012 se traduziu na diminuição do número de dias de ausência em 22 dias, ou seja, uma diminuição de 1,17% face ao ano anterior. Do total de dias de ausência, 1652 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 89% do total de ausências ocorridas, valor superior a 2012.

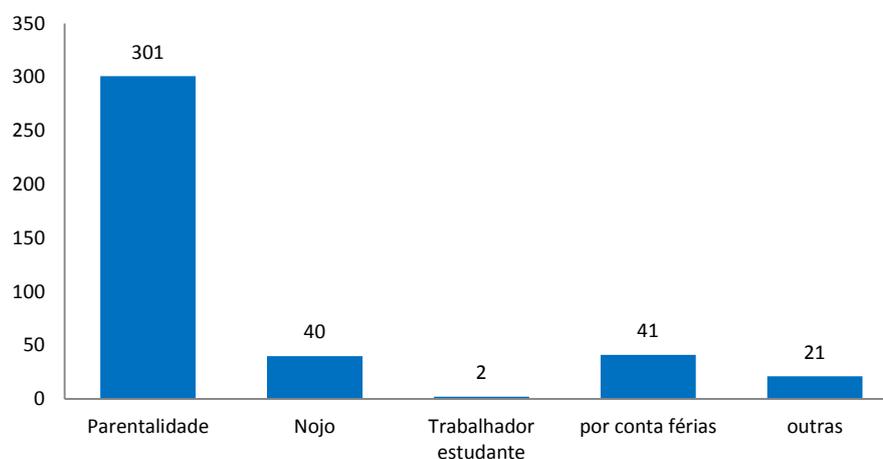
Gráfico 26 – Relação entre faltas por motivos de doenças e outros motivos de ausência



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 2013.

No que concerne às faltas motivadas por parentalidade estas ausências, representaram, em 2013 16% do total.

Gráfico 27 – Ausências ao serviço, por outros motivos



O grupo profissional com maior incidência de ausências foi o dos Assistentes Técnicos com um total de 889 dias de ausência, seguido do grupo dos Técnicos Superiores com 865 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 2013, a taxa de absentismo é de

Indicador:

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{N.º de dias de ausência}}{\text{Dias Úteis x Efetivos reais}} \times 100 = \frac{1846}{253 \times 144} \times 100 = 5,066$$

Fazendo uma análise dos últimos 3 anos, podemos concluir que o número de dias de ausência ao serviço tem vindo a decrescer, conforme os gráficos *infra*.

Gráfico 28 – Ausências ao serviço triénio 2011-2013

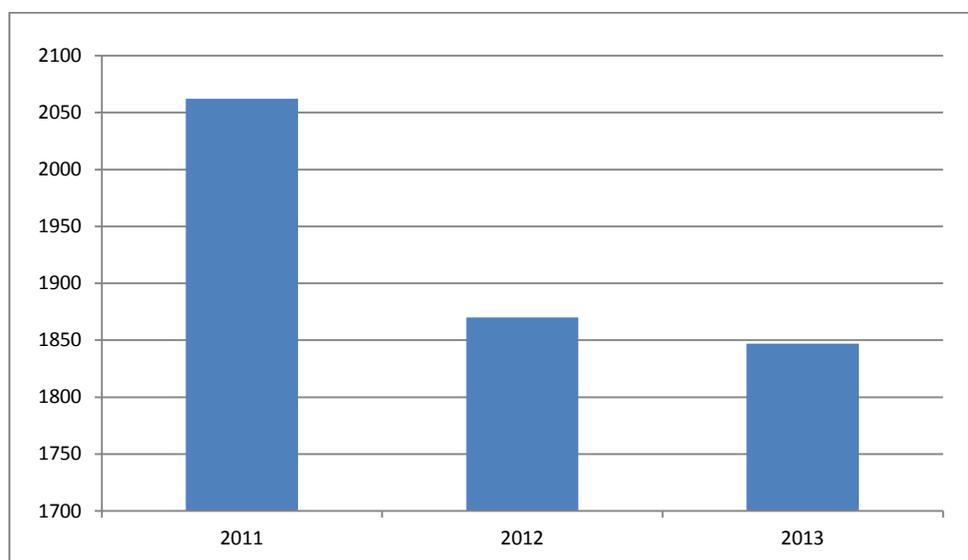
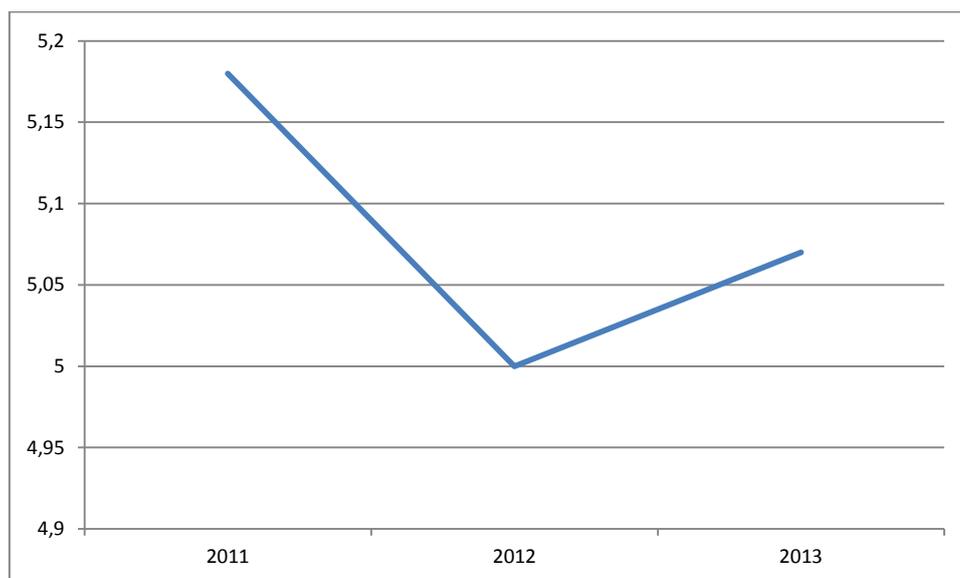


Gráfico 29 – Evolução da taxa de absentismo no triénio 2011-2013



III – ENCARGOS COM PESSOAL

Ao longo dos últimos anos tem-se verificado uma progressiva diminuição dos encargos justificada pelas medidas de contenção orçamentais, constantes dos sucessivos diplomas de Orçamento de Estado, nomeadamente no que às remunerações e subsídios diz respeito. No entanto, por razões que adiante se explicitam, em 2013, ao contrário de anos anteriores, verificou-se um aumento dos encargos com pessoal.

Em 2013, o total dos encargos com pessoal foi de 6.181.204,34 €, o que se traduz, assim, num aumento de cerca de 8% em relação ao montante dos encargos despendido em 2012.

Tal aumento justifica-se pela reposição de subsídios de Natal, no ano de 2013, e consequentemente pelo aumento dos encargos com prestações sociais inerentes, bem como pelo acréscimo de encargos com outros regimes de prestação de trabalho, tal como os contratos de prestação de serviços em modalidade de avença.

Do total dos encargos com pessoal do Orçamento disponível para 2013, 60% 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	3.715.641,77 €
Suplementos Remuneratórios	1.324.271,56 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	1.116.717,24 €
Benefícios Sociais	15.586,56 €
Outros Encargos com pessoal	8.987,21 €
Total	6.181.204,34 €

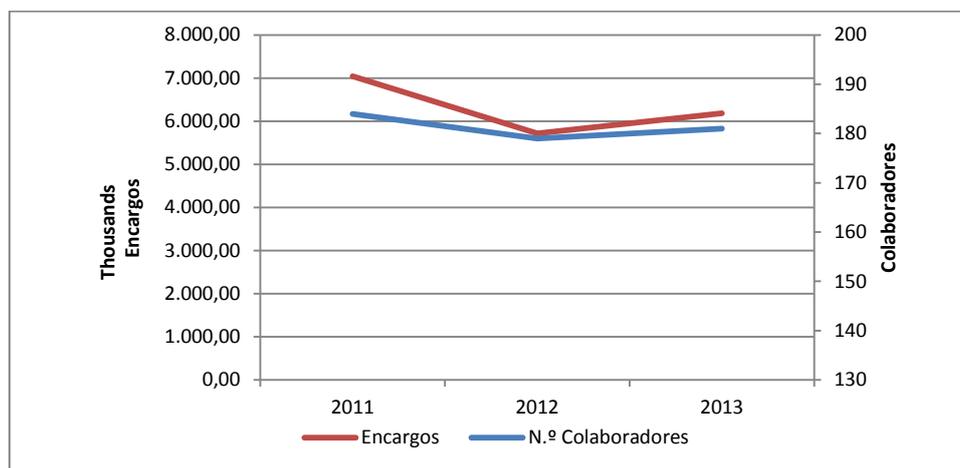
Dos restantes encargos a maior parcela refere-se aos Suplementos Remuneratórios, segundo a sistematização adiantada pela DGAEP, nos quais estão contabilizados os encargos com trabalho extraordinário, com outros regimes especiais de prestação de trabalho, abono para falhas, ajudas de custo, representação, 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 21% do total dos encargos de 2013.

A terceira maior parcela de encargos com Pessoal refere-se às Prestações Sociais que em 2013 representaram um encargo total no valor de 1.116.717,24 € 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 15.586,56 € correspondente ao valor pago aos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

Analisando os valores dos encargos dos últimos três anos, verifica-se em 2013 um aumento dos encargos, que acompanha o aumento, ainda que residual, do número de colaboradores em termos globais.

Gráfico 30 – Evolução dos Encargos versus N.º de Colaboradores no triénio 2011-2013



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:

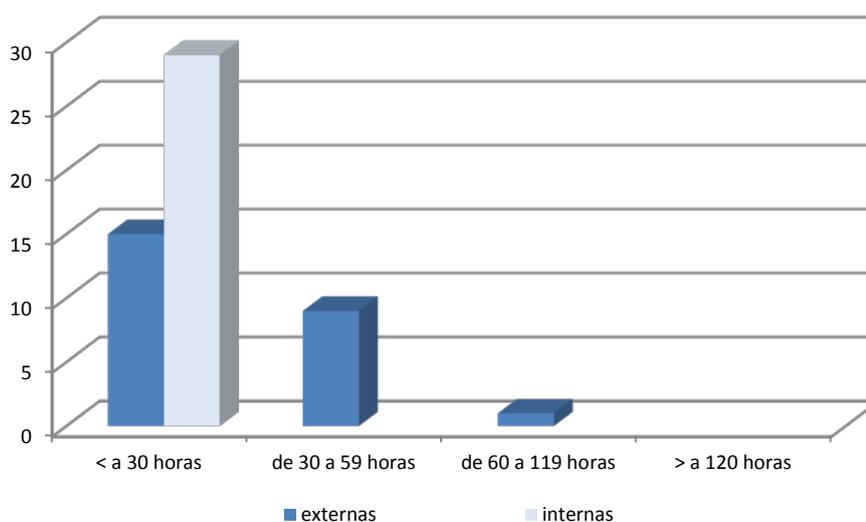
$$\text{Leque salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} = \frac{4514,92\text{€}}{487,46\text{€}} = 9,26$$

IV – FORMAÇÃO

Durante o ano de 2013 foram realizadas 54 ações de formação profissional entre ações de formação internas e externas abrangendo um total de 66 participantes. Apesar do número de ações, registou-se uma diminuição ao nível do número de participantes em relação ao ano de 2013.

Uma vez mais, e a exemplo de anos anteriores, constatou-se uma predominância de ações de formação de curta duração, ou seja, com uma carga horária inferior a 30 horas, representando 81% do número de ações realizadas.

Gráfico 31 – Ações de Formação segundo a duração



Das 54 ações de formação realizadas, registaram-se 119 participações em ações internas e 47 participações em ações externas, num total de 166, sendo que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi o que registou um maior número de participações, com um total de 130. O Grupo dos dirigentes contabilizou 16 e o grupo dos Assistentes Técnicos, 20. Face ao número de participações em 2012, 2013 registou um aumento de 16%.

Efetivamente, apesar de se ter registado um decréscimo do número de participações dos Dirigentes, os grupos dos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, viram em 2013 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 2013, foi contabilizado um total de 1732,5 horas, das quais 1313,5 horas foram utilizadas por Técnicos Superiores e 226 utilizadas por Assistentes Técnicos.

Face a 2012, verificou-se um decréscimo de cerca de 42% no número de horas de formação, o que se traduz em menos 1291 horas que no ano anterior, tendência que se verifica nos últimos 3 anos.

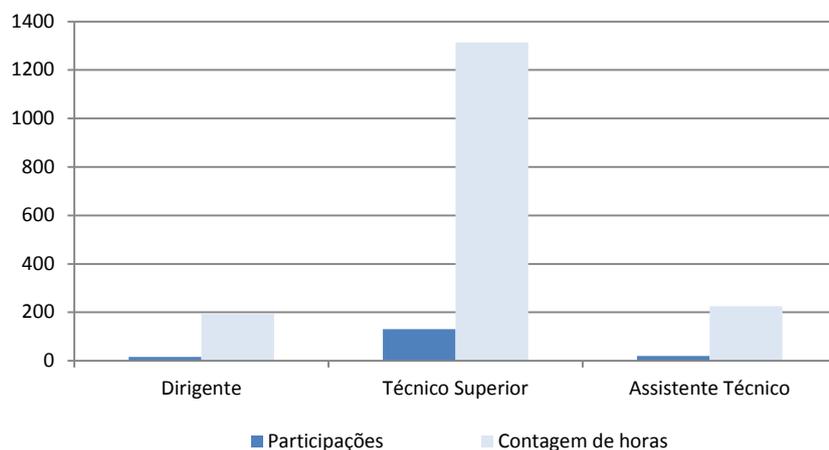
De salientar ainda que do total de horas utilizadas em formação estas foram maioritariamente realizadas de acordo com o preconizado no Manual de Recrutamento e Formação de Pessoal Técnico do INAC, I.P., tendo abrangido quase exclusivamente as áreas operacionais do INAC, I.P.

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

	Dirigentes*	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional
Participações	16	130	20	0
Contagem de Horas	193	1313,5	226	0

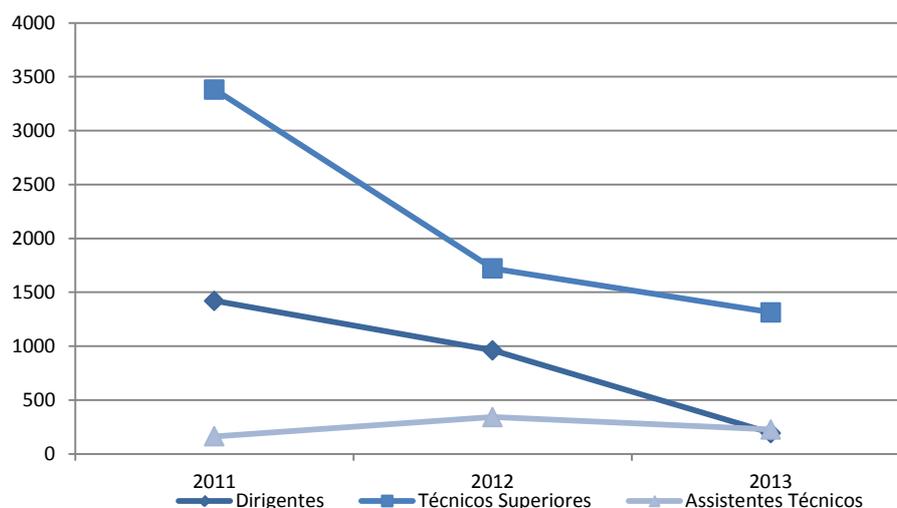
* Inclui Dirigentes Superiores e Intermédios

Gráfico 32 – Participações e Contagem de horas de formação profissional



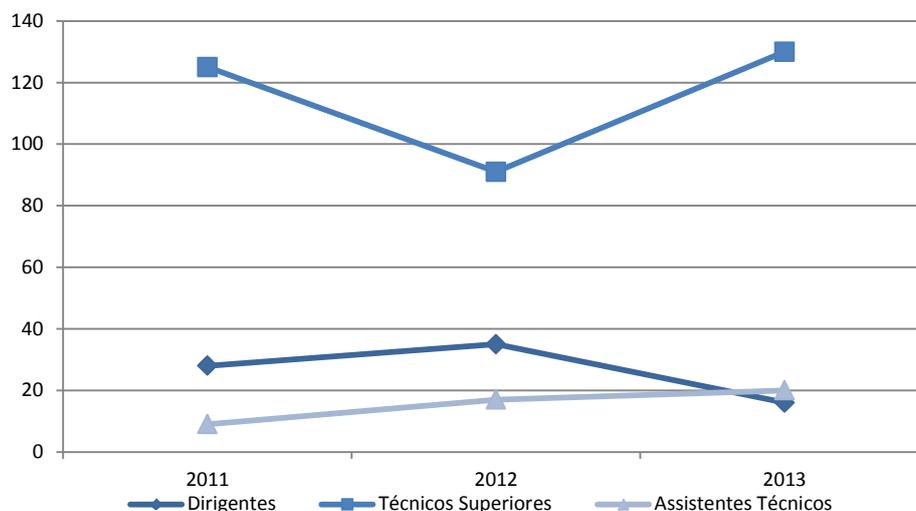
Os Grupos Profissionais de Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos são os grupos com maior número de horas de formação.

Gráfico 33 – Horas em Ações de Formação por grupo profissional



Relativamente às participações, e considerando o gráfico *infra*, nos últimos 3 anos, têm sido várias as oscilações registadas, sendo que apenas no grupo dos Assistentes Técnicos se tem verificado um aumento, ainda que sem grande expressão, face às variações dos outros grupos profissionais.

Gráfico 34 – Participações em Ações de Formação por grupo profissional



A Formação Profissional em 2013, apresentou um decréscimo relativamente aos encargos financeiros apresentando um custo total de 15.772,14 €, o que face aos encargos de 2012, se traduz em menos 77%. Este diferencial deve-se ao facto de se ter registado um elevado número de ações internas sem custos.

Em 2013, o custo de formação *per capita* rondou os 238,97 €/pessoa, o que representa um decréscimo de 703,72 € em relação a 2012, ou seja, uma diminuição de 74%. O número de horas de Formação Profissional *per capita* em 2013 apresenta um total de cerca de 26 horas, o que reflete igualmente, uma diminuição face ao ano anterior.

Indicador:

$$\text{Custo per capita} = \frac{\text{Custo total}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{15.772,14\text{€}}{66} = 238,97\text{€}$$

$$\text{Horas per capita} = \frac{\text{Total de horas}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{1732,5\text{h}}{66} = 26,25$$

V – RELAÇÕES LABORAIS

Relações Profissionais

Em Dezembro de 2013 contabilizavam-se 22 trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento correspondendo a cerca de 15% dos efetivos.

Há a ainda a mencionar a eleição de uma Comissão de Trabalhadores.

Disciplina

Relativamente a processos disciplinares, foi instaurado, durante o ano de 2013, um processo disciplinar, o qual não teve resolução no decurso do ano, razão pela qual transitou para o ano seguinte. Transitou, igualmente, para o ano seguinte um processo instaurado em 2012, o qual não teve resolução durante o ano de 2013.

VI – RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2013 foi elaborado um protocolo entre o INAC, I.P. e a Fundação Raquel e Martin Sain para a realização de um estágio curricular em contexto de trabalho, o qual permitiu a integração e uma maior aproximação ao mercado de trabalho de jovens invisuais, pertencentes àquela fundação.

